

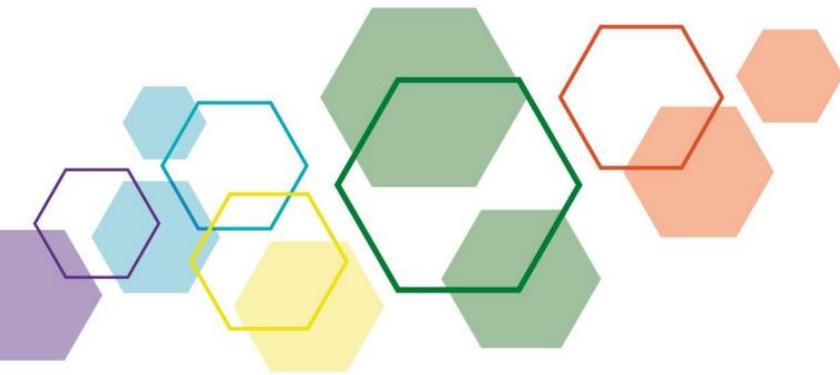
Osservatorio standard di sostenibilità ASSONIME – CONFINDUSTRIA

La consultazione sugli standard EFRAG in tema di sostenibilità

Social standard

2. Lavoratori nella catena di valore (Workers in the value chain)

DATA
8 luglio 2022



ESRS S2 – Workers in the value chain

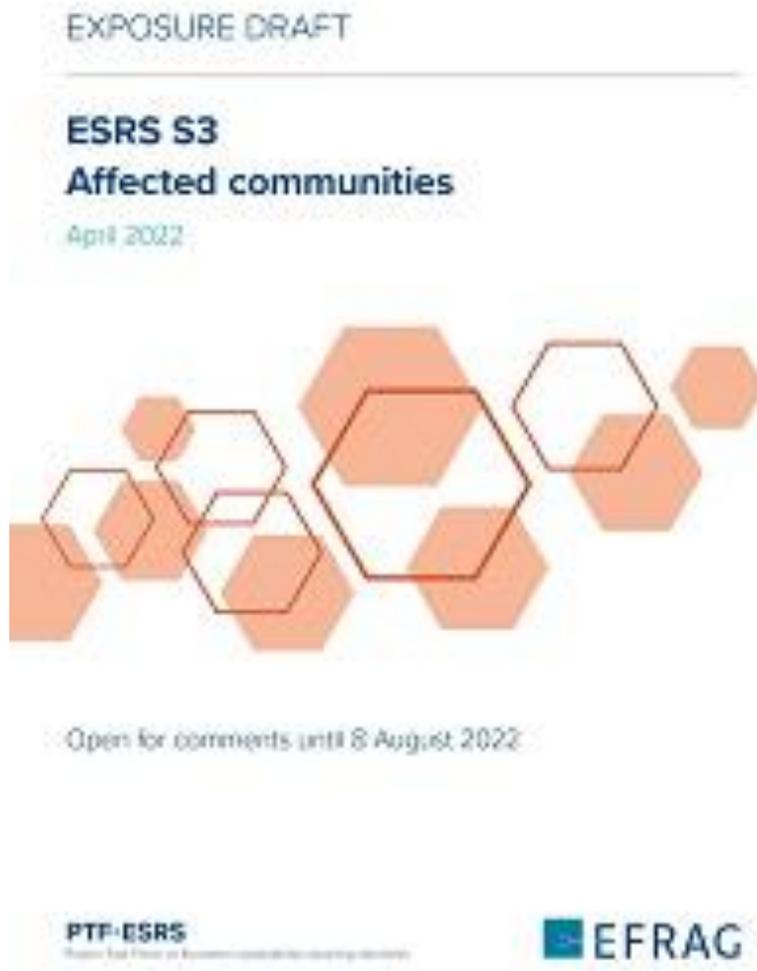


Table of contents

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 S2-1 – Policies related to value chain workers

Disclosure Requirement S3-2 – Processes for engaging with value chain workers about impacts

Disclosure Requirement S2-3 – Channels for value chain workers to raise concerns

Disclosure Requirement S2-4 – Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities

Disclosure Requirement S2-5 – Taking action on material impacts on value chain workers and effectiveness of those actions

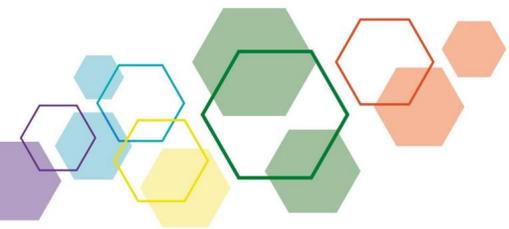
Disclosure Requirement S2-6 – Approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to value chain workers



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

Objective

- Lo standard richiede di rendicontare (i) come l'attività dell'impresa influisce sui lavoratori della sua catena di valore ('CV'), in termini di impatti materiali positivi e negativi, reali o potenziali; (ii) le azioni intraprese per prevenire, mitigare o rimediare agli impatti negativi, reali o potenziali, e il risultato di tali azioni; (iii) la natura, il tipo e la portata dei rischi materiali e delle opportunità dell'impresa relative ai suoi impatti e alla sua dipendenza dai lavoratori della CV, e come l'impresa li gestisce; (iv) gli effetti di tali rischi e opportunità su sviluppo, prestazioni e posizione dell'impresa nel breve, medio e lungo termine.
- Interazione con ESRS 1 e ESRS 2 (cross-cutting) e con i singoli standard sociali.
- Gli impatti su cui le imprese dovrebbero focalizzarsi sono: condizioni di lavoro; accesso alle pari opportunità; altri diritti umani.
- Non sono richieste informazioni sulla quantificazione dei potenziali effetti finanziari



ESRS S2

POLITICHE, OBIETTIVI, PIANI DI AZIONE E RISORSE

S2-1 Politiche relative ai lavoratori nella CV

S2-2 Processi per coinvolgere i lavoratori della CV

S2-3 Procedure per segnalazione istanze dei lavoratori della CV

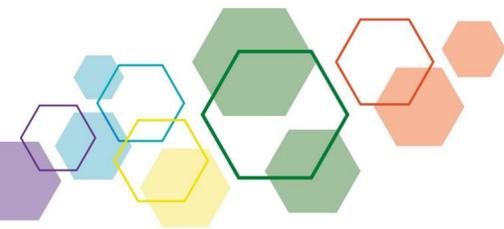
S2-4 Obiettivi su gestione impatti materiali negativi, promozione impatti positivi, gestione rischi materiali/opportunità

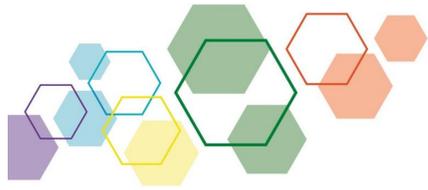
S2-5 Adozione di azioni su impatti materiali sui lavoratori della CV e relativa efficacia

S2-6 Approcci per mitigare rischi materiali e perseguire opportunità per i lavoratori della CV

L'impresa deve:

- ❑ **S2-1** dichiarare le sue politiche che riguardano la gestione dei suoi impatti materiali sui lavoratori della CV, così come i rischi materiali e le opportunità associati (inclusi gli impegni sul rispetto dei diritti umani di tutti gli *stakeholder*); fornire una sintesi del contenuto delle politiche (indicazioni articolate nelle AG) e di come vengono comunicate (sito web, accessibilità e possibilità di '*non disclosure*' per assenza di impatti materiali).
- ❑ **S2-2** Spiegare i processi messi in atto per impegnarsi con i lavoratori della catena del valore (o i loro legittimi rappresentanti o delegati credibili), riguardo agli impatti materiali reali e potenziali su di loro, incluse le informazioni sulla fase di due diligence in cui avviene l'*engagement* e l'indicazione della funzione aziendale responsabile.
- ❑ **S2-3** Descrivere i canali formali attraverso cui i lavoratori della CV possono presentare istanze/segnalazioni (es: meccanismi di reclamo, dialogo interno, linea dedicata) direttamente all'impresa o attraverso meccanismi di reclamo posti in essere da terzi (governo, ONG, associazioni industriali, ecc.), inclusi i processi per sostenerne la disponibilità e per controllare le istanze presentate. L'assenza di tale informazione richiede motivazione («*comply or explain*»).
- ❑ **S2-4** Illustrare gli obiettivi che si è posta per: ridurre gli impatti negativi/promuovere azioni positive/gestire rischi e opportunità relativamente ai lavoratori nella CV, incluse le informazioni sul processo di formazione di questi obiettivi (coinvolgimento dei lavoratori della CV, loro rappresentanti legittimi o credibili).
- ❑ **S2-5** Spiegare le azioni adottate o in corso per prevenire, mitigare o porre rimedio agli impatti negativi ai lavoratori della CV in relazione alle sue operazioni, prodotti e servizi.
- ❑ **S2-6** Spiegare gli approcci seguiti per mitigare i rischi materiali e perseguire opportunità materiali per i lavoratori della CV (azioni intraprese o in atto; tracciamento della relativa efficacia).





Standard Sociali – Riferimenti normativi Direttiva CSRS

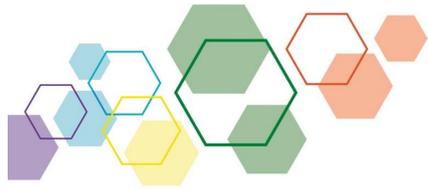
Art. 29b CSRD

Gli elementi sugli standard sociali:

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*), **orario di lavoro**, salari adeguati, il dialogo sociale, libertà di associazione, **presenza di un comitato aziendale**, 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, **nella Convenzione europea sui diritti dell'uomo, nella Carta Sociale Europea (aggiornata)**, e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.



Standard Sociali – Riferimenti normativi Direttiva CSRS

Art. 29b CSRD

Par. 2 -**Gli standard devono evitare oneri amministrativi sproporzionati per le imprese ...**

Par. 2b - **Gli standard devono anche tenere conto delle difficoltà che le imprese possono incontrare nel raccogliere informazioni dagli attori lungo la loro catena del valore, soprattutto da quelli che non sono obbligati a comunicare le informazioni sulla sostenibilità ai sensi dell'articolo 19 bis o 29 bis della presente direttiva e dai fornitori nei mercati e nelle economie emergenti.**

Gli standard devono richiedere informazioni sulle catene del valore che siano proporzionate e pertinenti alla scala e alla complessità delle attività, nonché alle capacità e alle caratteristiche delle imprese delle catene del valore, in particolare per quelle delle imprese che non sono soggette agli obblighi di informativa sulla sostenibilità di cui agli articoli 19 bis o 29 bis della presente direttiva.

Gli standard non devono richiedere informazioni che imporrebbero alle imprese di ottenere dalle piccole e medie imprese della loro catena del valore informazioni che eccedono gli obblighi di informazioni previsti dagli standard di rendicontazione di sostenibilità per le piccole e medie imprese di cui all'articolo 29 quater.

OSSERVAZIONI E CRITICITA' SULLO STANDARD SOCIALE ESRS S2

✓ Definizione di *value chain* e difficoltà di reperimento delle informazioni

- ✓ AG 2 – «Le imprese non devono omettere alcuna informazione in relazione alla catena del valore che esse stesse possiedono o che dovrebbero essere in grado di produrre in un periodo di tempo ragionevole → *allineamento al principio di proporzionalità previsto dall'art. 29 b CSDR*
- ✓ AG 2 - Il reporting sulla maggior parte dei requisiti di divulgazione in questa [bozza] di standard non si basa su dati provenienti da terzi, ma può essere risposto facendo riferimento alle politiche, agli obiettivi, ai piani d'azione e alle risorse proprie dell'impresa (se disponibili), anche in relazione ai loro rapporti commerciali con terzi» → *gli standard dovrebbero limitarsi a richiedere le informazioni effettivamente nella disponibilità dell'impresa*

✓ Definizione di '*workers in the value chain*' e difficoltà di reperimento delle informazioni

- ✓ «Un individuo che svolge un lavoro nella catena del valore di un'impresa, indipendentemente dall'esistenza o dalla natura di qualsiasi rapporto contrattuale con tale impresa. Ciò include anche tutti i lavoratori non dipendenti il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'impresa ma non è incluso nel campo di applicazione della "forza lavoro propria" ("forza lavoro propria" include i lavoratori che sono in un rapporto di lavoro con l'impresa ("dipendenti") e i lavoratori non dipendenti che sono o appaltatori individuali che forniscono lavoro all'impresa ("lavoratori autonomi") o lavoratori forniti da imprese impegnate principalmente in "attività lavorative» (Annexe A) → *si vedano i commenti sopra*

OSSERVAZIONI E CRITICITA' SULLO STANDARD SOCIALE ESRS S2

- ✓ L'impresa deve dichiarare gli impegni della politica dei diritti umani che sono rilevanti per i lavoratori della catena del valore, comprese le politiche per monitorare il **rispetto dei diritti umani di tutti gli stakeholders e l'engagement con gli stakeholders** (S2-1, Par. 15) → *il riferimento agli stakeholder – già previsto nello standard cross-cutting (ESRS 2) - non è pertinente e andrebbe eliminato*
- ✓ Il principio di fornire informazioni su come l'impresa si impegna con i lavoratori della CV viene considerato come **parte del processo di due diligence dell'impresa** → *Appare opportuno che risulti in modo chiaro la natura di obbligo di reporting e che quindi le informazioni sono dovute nella misura in cui l'impresa effettivamente pone in essere determinati comportamenti/attività.*
 - ✓ In questo senso, DR S2-2, Par. 20 e AG 32, dove si chiarisce che l'impresa deve fornire informazioni su «se e come» le prospettive dei lavoratori nella CV sono prese in considerazione nel processo decisionale dell'impresa».
 - ✓ Diversamente, DR S2-2, Par. 19 «Il principio da seguire in base a questo requisito di divulgazione è quello di fornire una comprensione di come l'impresa si impegna, come parte del suo processo di due diligence in corso, con i lavoratori della catena del valore e i relativi rappresentanti sindacali e dei lavoratori...» e AG relative (AG29, 30, 31)

OSSERVAZIONI E CRITICITA' SULLO STANDARD SOCIALE ESRS S2

- ✓ Analoghe considerazioni valgono per le **procedure per la segnalazione di istanze (DR S2-3)** dove il Par. 21 richiede all'impresa di descrivere (i) i canali interni predisposti dall'impresa per la segnalazione istanze da parte dei lavoratori della CV; (ii) «i processi attraverso i quali l'impresa supporta la disponibilità di questi canali attraverso il posto di lavoro dei lavoratori delle CV»
 - ✓ *Dovrebbero essere letti come **obblighi di reporting** di attività eventualmente poste in essere dalla società; obblighi sostanziali in tal senso sono previsti dalla proposta DDS per le società di grandissime dimensioni*
- ✓ Analoghe considerazioni valgono per gli impegni di agire sugli impatti materiali sui lavoratori della CV e sull'efficacia di tali azioni (DR S2-5); l' AG 54 prevede che «Dato che gli impatti negativi materiali che colpiscono i lavoratori della catena del valore **possono non essere causati solo dall'impresa e possono essere legati a entità o operazioni al di fuori del suo controllo diretto, l'impresa deve spiegare se e come cerca di utilizzare la leva con le relazioni commerciali pertinenti per gestire tali impatti.** Questo può includere l'uso della leva commerciale (per esempio, facendo rispettare i requisiti contrattuali con le relazioni d'affari o attuando incentivi), altre forme di leva all'interno della relazione (come fornire formazione o sviluppo di capacità sui diritti dei lavoratori alle relazioni d'affari) o la leva collaborativa con i pari o altri attori (come iniziative volte all'assunzione responsabile o a garantire che i lavoratori ricevano un salario adeguato) per motivare le relazioni d'affari ad agire»
 - ✓ *Dovrebbero essere letti come **obblighi di reporting** di attività eventualmente poste in essere dalla società; obblighi sostanziali in tal senso sono previsti dalla proposta DDS per le società di grandissime dimensioni*