

Sessione formativa sulla bozza del principio ESRS S1 Forza lavoro propria

Video formativi sul primo set di principi ESRS, in bozza

Presentato da Sigurt Vitols, Vice Presidente facente
funzioni del EFRAG SR TEG e Ricercatore Senior, WZB

*Questa serie di video formativi è stata
registrata tra dicembre 2022 e febbraio 2023.*

Quadro generale

- Background
- Struttura del Pilastro Sociale
- Quadro generale - S1 Forza lavoro propria

Background

Direttiva Rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD): Articolo 29 a)

- **a) una descrizione:**
 - i) delle procedure di **dovuta diligenza** applicate dal gruppo in relazione alle questioni di sostenibilità e, ove opportuno, in linea con gli obblighi dell'Unione che impongono alle imprese di condurre una procedura di dovuta diligenza;
 - ii) 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'Unione che impongono di attuare una procedura di dovuta diligenza;

CSRD: Articolo 29 b)

- b) specificare le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare riguardo ai seguenti fattori sociali, incluse le informazioni:
 - i) la **parità di trattamento e le pari opportunità** per tutti, comprese:
 - la parità di genere e identica retribuzione a parità di prestazioni
 - la formazione e lo sviluppo delle competenze
 - l'occupazione e l'inclusione delle persone con disabilità
 - le misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
 - la diversità
 - ii) le **condizioni di lavoro**, compresi:
 - l'occupazione sicura
 - l'orario di lavoro
 - i salari adeguati
 - il dialogo sociale
 - la libertà di associazione
 - l'esistenza di comitati aziendali
 - la contrattazione collettiva inclusa la percentuale di lavoratori interessati da contratti collettivi
 - i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori
 - l'equilibrio tra vita professionale e vita privata
 - la salute e la sicurezza

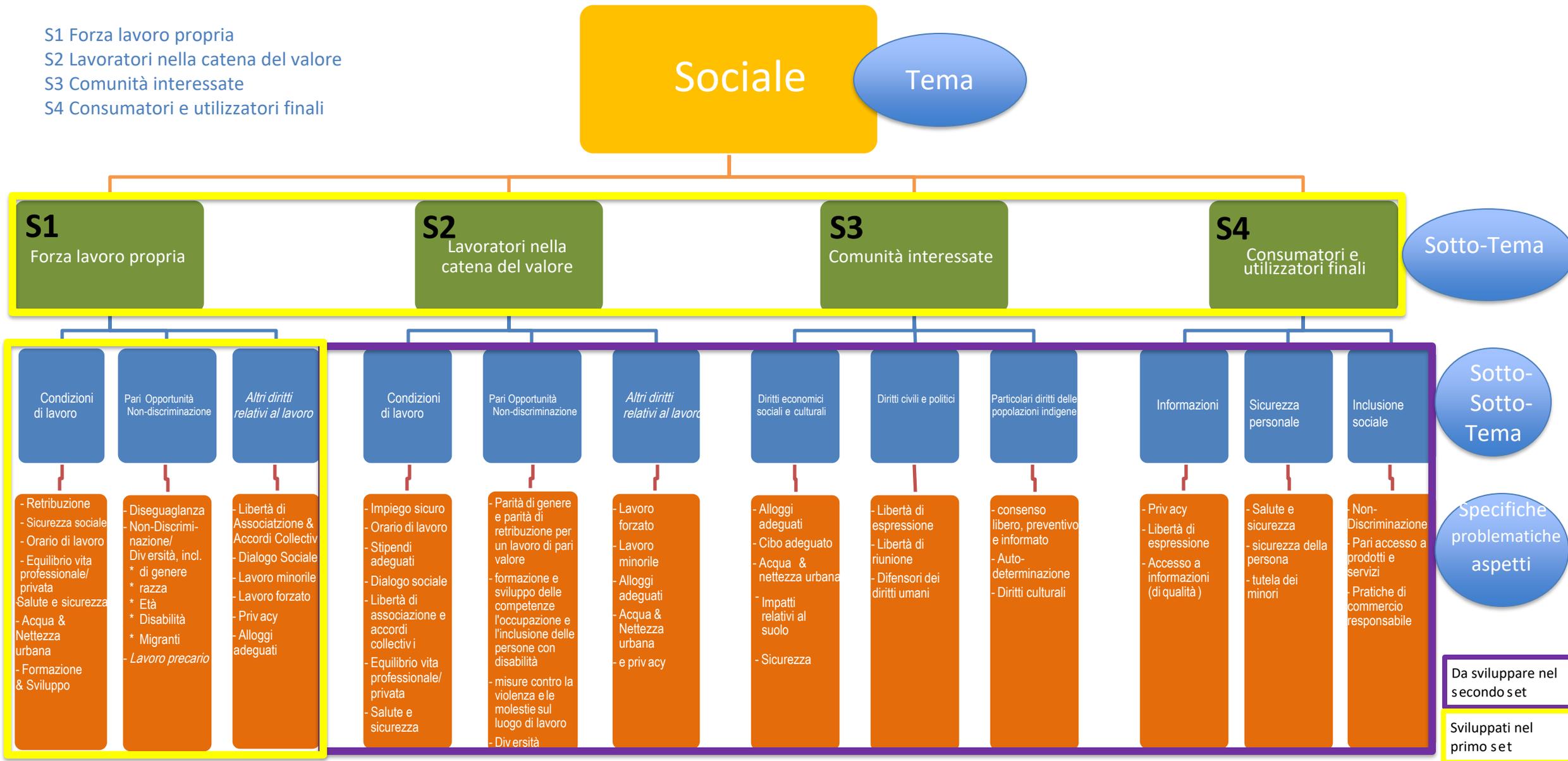
CSRD: Articolo 29 b)

- b) specificare le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare riguardo ai seguenti fattori sociali, incluse le informazioni:
 - iii) il rispetto dei **diritti umani**, delle **libertà fondamentali**, delle **norme e dei principi democratici** stabiliti:
 - nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo e in altre convenzioni fondamentali delle Nazioni Unite in materia di diritti umani, compresa la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità
 - nella dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni
 - nella dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro
 - nelle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro
 - nella convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali
 - nella Carta sociale europea e
 - nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

Struttura del Pilastro Sociale

Principi Sociali: Struttura del Pilastro sociale

- S1 Forza lavoro propria
- S2 Lavoratori nella catena del valore
- S3 Comunità interessate
- S4 Consumatori e utilizzatori finali



Quadro generale del
principio S1
Forza lavoro propria

S1 Definizione di forza lavoro propria

S1 La forza lavoro propria include:

Dipendenti – Persone che hanno un rapporto di lavoro con l'impresa basato su norma o prassi nazionali

Lavoratori non dipendenti:

- **Lavoratori autonomi** - singoli professionisti che forniscono servizi lavorativi all'impresa
- **Lavoratori interinali** - lavoratori forniti da imprese che svolgono attività primaria di impiego

S1 Forza lavoro propria: Requisiti di informativa (DR) 1-5 (relativi alla *due diligence*)

GESTIONE IRO

DR S1-1: Politiche

relative alla forza lavoro propria



DR S1-2: Processi per

relazionarsi con i propri lavoratori e rappresentanti dei lavoratori sugli impatti



DR S1-3: Processi per porre rimedio

agli **impatti negativi** e canali a disposizione dei lavoratori per **esprimere preoccupazioni**



DR S1-4: Adottare misure per

gli impatti sui propri lavoratori, ed efficacia di tali misure, e **approcci per mitigare** i rischi rilevanti e cogliere le opportunità rilevanti relativamente alla forza lavoro



METRICHE E OBIETTIVI

DR S1-5: Obiettivi relativi alla gestione degli impatti negativi rilevanti, anticipare gli impatti positivi, e gestire rischi e opportunità rilevanti



DR da 1 a 5 obbligatori per imprese con 250 o + dipendenti SOLO per impatti, rischi e opportunità rilevanti

ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI

ESRS 2 SBM-2 – **Interessi e punti di vista** degli stakeholder



ESRS 2 SBM-3 – **Impatti, rischi e opportunità rilevanti** e loro interazione con strategia e modelli di business



S1 Forza lavoro propria: Requisiti di informativa 6-17 (metriche)

OBBLIGATORI (250+ dipendenti)

SPIEGAZIONE OBBLIGATORIA

SOGGETTI A VALUTAZIONE DI RILEVANZA

S1-6: Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

GRI

S1-7: Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti

GRI

S1-8 Accordi collettivi e dialogo sociale

ILO

GRI

SASB

S1-9 Indicatori di diversità

SFDR

GRI

S1-10 Stipendi adeguati

ILO

S1-11 Protezione sociale

ILO

S1-12 Persone con **disabilità**

GRI

S1-13 **Formazione** e sviluppo delle competenze

GRI

S1-14 Indicatori di **salute e sicurezza**

SFDR

GRI

ILO

S1-15 **Equilibrio tra vita professionale e vita privata**

GRI

S1-16 **Gap retributivo M-F**+ divario retributivo con il CEO

SFDR

GRI

S1-17 Diritti umani **incidentie denunce**

SFDR

GRI

Seguiteci online

EFRAG
Aisbl - ivzw
35 Square de Meeüs
B-1000 Brussel
Tel. +32 (0)2 207 93 00
www.efrag.org



EFRAG è co-finanziata dall'Unione Europea e dai paesi EEA e EFTA. EFRAG rimane tuttavia l'unica responsabile dei contenuti del proprio lavoro, delle opinioni espresse e delle posizioni assunte che non riflettono quindi necessariamente quelle dell'Unione Europea o della Direzione Generale per la Stabilità finanziaria e l'Unione dei mercati di capitali (DG FISMA), che non possono quindi esserne in alcun modo ritenute responsabili.

La presente traduzione in lingua italiana è stata effettuata dal Consiglio Nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili che ne rimane l'unico e solo responsabile.

Una volta adottati come atti delegati, tutti i documenti EFRAG sono tradotti dalla Commissione europea in tutte le lingue dell'Unione.

