



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



REVISIONE DELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

**CATENA DEL VALORE
DUE DILIGENCE E LA SUA REVISIONE**

ESRS S: CARATTERISTICHE PRINCIPALI

MONICA PETA

17 10 2024



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



AGENDA

- ❑ LA CATENA DEL VALORE, VC, OBBLIGO DI RENDICONTAZIONE DELLE INFORMAZIONI DI SOSTENIBILITA'
- ❑ IL PROCESSO DI DUE DILIGENCE NELLA DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITA'
- ❑ LA RENDICONTAZIONE DELLA DIMENSIONE SOCIALE: ESRS S1, S2, S3, S4



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



- ❑ LA CATENA DEL VALORE, VC, OBBLIGO DI RENDICONTAZIONE DELLE INFORMAZIONI DI SOSTENIBILITA'

«*[Ove è possibile] sono incluse le informazioni sulle attività delle imprese e sulla sua catena del valore, comprese le informazioni sui prodotti e servizi, i suoi rapporti commerciali e la catena di fornitura.....*»

D. Lgs. 125/2024

ESRS 1

☐ I principi del Decreto

- ☐ **Art. 3, comma 4**
«rendicontazione individuale di sostenibilità»
- ☐ **Art. 4, comma 4**
«rendicontazione consolidata di sostenibilità»
- ☐ **Art. 10 Conformità e adempimenti** «responsabilità e sanzioni»

☐ Le prescrizioni ESRS

- ☐ **Capitolo 5 Catena del valore**
- ☐ 5.1 L'impresa comunica le informazioni della catena del valore, par. 63
- ☐ 5.2 Le time basate su medie di settore e variabili proxy, par. 69

NOVITA'

L'**obbligo** di comprendere nella rendicontazione di sostenibilità la catena del valore, VC

Il perimetro di rendicontazione segue il bilancio d'esercizio dell'impresa o del gruppo, per il bilancio consolidato, ed è esteso alla **catena del valore, a monte e a valle** per includere le informazioni sugli IRO rilevanti dell'impresa tramite i suoi rapporti commerciali **diretti ed indiretti**

La **catena del valore*** in senso ampio comprende: le attività, le risorse e le relazioni che l'impresa utilizza e su cui fa affidamento per creare i propri prodotti o servizi, dalla concezione fino alla consegna, al consumo e alla fine della vita del prodotto o servizio

- 1) le operazioni proprie dell'impresa, esempio le **risorse umane**;
- 2) ai **canali di approvvigionamento, commercializzazione e distribuzione**, ad esempio inerenti l'acquisto di materiali e servizi o la vendita e la consegna di prodotti e servizi;
- 3) al **contesto finanziario, geografico, geopolitico e normativo in cui l'impresa opera**



L'impresa in base al suo modello di business e al proprio assetto organizzativo potrebbe avere più catene del valore.

La rendicontazione di sostenibilità comprende ciascuna catena del valore

L'appartenenza settoriale determina le caratteristiche della VC



per determinare a quale livello all'interno delle proprie operazioni e della propria catena del valore, a monte e a valle, si presenta una questione di sostenibilità sostanziale, l'impresa utilizza e spiega il processo di valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità secondo la **doppia materialità**

**La catena del valore integrata nel modello aziendale vs la creazione del valore dell'impresa (La catena del valore di M. Porter, 1985)*

? Dove inizia e dove finisce la catena del valore

Identificazione e valutazione

I **rischi e le opportunità** (fonti potenziali) e dipendenze (da risorse naturali, umana, sociale) rilevanti sono quelli attribuibili alle relazioni commerciali, Potenziali cambiamenti nella disponibilità, nel prezzo e nella qualità sono fonti di rischi e di opportunità.

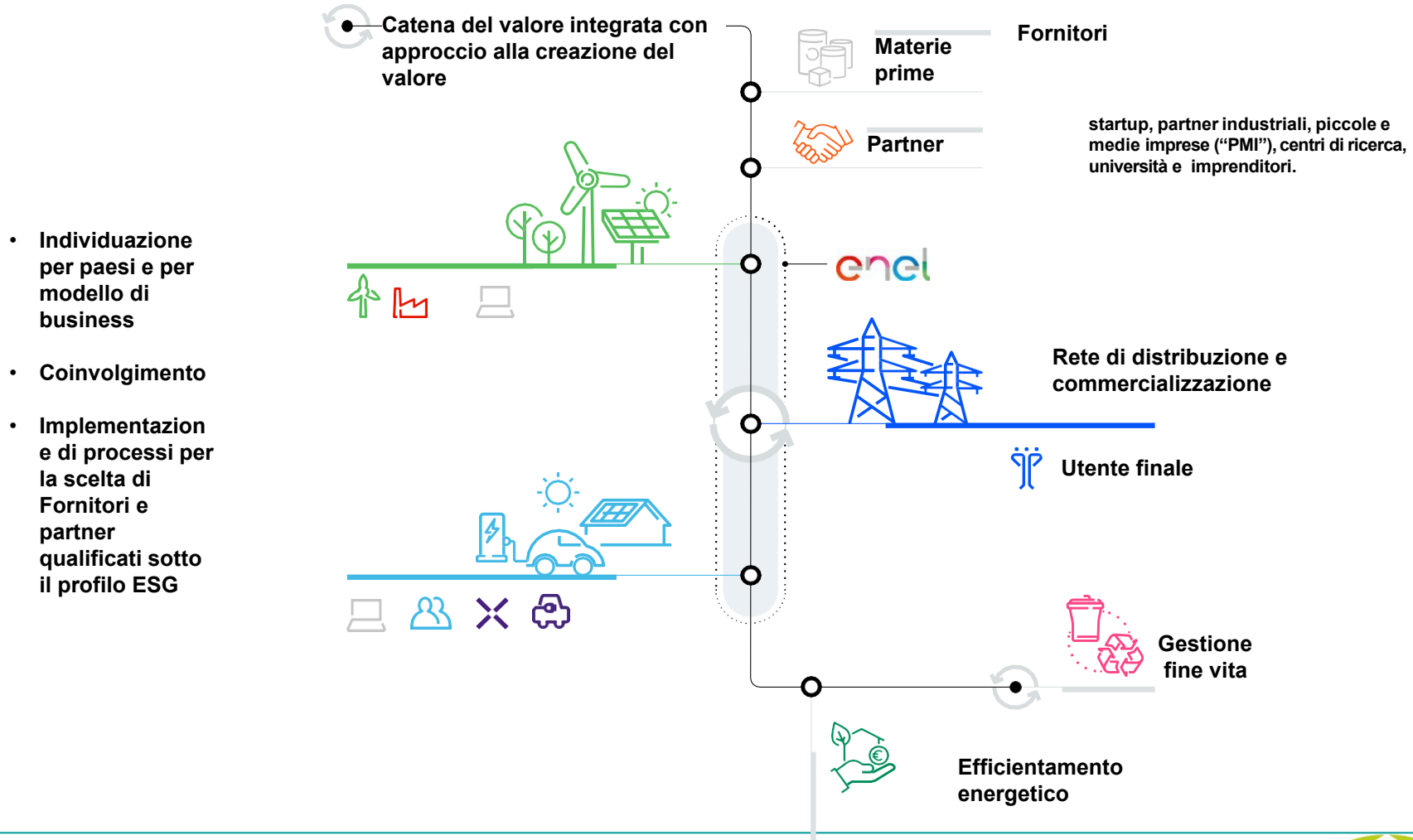
Per la materialità finanziaria, potrebbe essere necessario valutare anche gli IRO relativi agli attori del VC che sono al di fuori dell'ambito del consolidamento del bilancio: associazioni, succursali, joint venture....

Gli **impatti rilevanti** sono quelli collegati all'impresa, quando sono causati da o contribuiscono a o sono direttamente collegati ad operazioni, ai prodotti o servizi dell'impresa attraverso la relazione commerciale

Mappare la catena del valore:

- a) Ubicazione e caratteristiche dei fornitori, anche oltre il primo livello della VC a monte o a valle o catena di fornitura
- b) Gli utenti dei loro servizi e beni
- c) Il modo in cui i beni vengono trattati in termini di rifiuti alla fine del ciclo di vita
- d) Chi può essere interessato dal loro riutilizzo
- e) Le attività finanziarie, relazioni commerciali con informazioni sul capitale di rischio.

La catena del valore integrata del Gruppo Enel abbraccia tutto il business della produzione e distribuzione di energia elettrica ai servizi per l'utente finale



Sistema di qualificazione dei fornitori

Enel si è dotata di un sistema di qualificazione per individuare i fornitori in possesso dei requisiti necessari per collaborare con il Gruppo.

La qualificazione dei fornitori è organizzata per categorie merceologiche, dette gruppi merceologici.

Ciascuna impresa, tenendo conto del proprio business, può intraprendere un percorso di qualificazione per uno o più GM, selezionando i Paesi in cui intende fornire beni e prestazioni.

Il processo di valutazione varia a seconda del livello di rischio (alto, medio o basso) associato al gruppo merceologico per ciascuna tematica (aspetti tecnici, di sicurezza, ambiente, reputazionali ecc.).

Inoltre, indipendentemente dal livello di rischio dei GM, in base a indicatori di salute e sicurezza, ambiente, diritti umani vengono effettuate verifiche riguardo agli aspetti:

- **legali/reputazionali.** Ai fornitori viene richiesta, oltre alla conformità con le leggi e le normative vigenti in tema, l'adesione ai principi sui quali l'Azienda si è impegnata con la Politica sui Diritti Umani, il Codice Etico, Il Piano Tolleranza Zero alla Corruzione e i programmi globali di compliance, con specifico richiamo all'assenza di conflitto di interessi (anche potenziale);

- **economico-finanziari.** Tali verifiche mirano a valutare l'affidabilità economico-finanziaria dei fornitori sulla base di analisi di bilancio;

- **di sostenibilità.** È richiesta la compilazione di un questionario su tutti i temi di sostenibilità, in particolare:

- salute e sicurezza;
- ambiente: su una scala da 1 a 3 (rispettivamente 1=peggiore; 3=migliore) vengono valutati i criteri ambientali differenti a seconda della categoria merceologica di riferimento e del relativo livello di rischio associato;
- diritti umani: attraverso la somministrazione di un questionario relativo alla modalità di gestione da parte del fornitore delle pratiche di lavoro (quali per esempio il rifiuto del lavoro forzato o minorile e il rispetto per le diversità) e delle relazioni con le comunità (locali, popolazioni indigene e tribali)

La società A è un'azienda di moda globale che redige la dichiarazione di sostenibilità consolidata . Ipotesi:gli scenari sono indipendenti l'uno dall'altro.

La società B è un produttore di tessuti e ha un totale di emissioni di gas serra pari a 100.000 tonnellate (ambito 1, 2 e 3).

a)A ha il controllo operativo su B e, ai fini della rendicontazione finanziaria, la Società B è una sussidiaria della Società A. Le emissioni di Ambito 1 e di Ambito 2 di B ammontano a 90.000 tonnellate ;

b) A non ha alcun investimento in B e non esercita alcun controllo operativo su B. La società B è un fornitore di tessuti e l'80% dei tessuti prodotti dalla società B viene fornito alla società A. Pertanto, A e B hanno vendite/transazioni tra loro.

c) La società A detiene una quota di proprietà del 30% nella società B e, ai fini della rendicontazione finanziaria, è un'associata della società A. La società A non ha controllo operativo o transazioni con B (vale a dire, solo l'investimento in azioni). Le emissioni di Scope 1 e Scope 2 ammontano a 90.000 tonnellate

La società A riporterebbe quanto segue nella sua dichiarazione di sostenibilità consolidata rispetto alla società B in ciascuno degli scenari sopra indicati.

Scenario	GHG emission ESRS E1	Ambito GES	ESRS reference
a) Controllo operativo	90.000 tonnellate	Ambito 1 o Ambito 2	ESRS E1 par. 50(a)
	10.000 tonnellate	Ambito 3 per categoria riflette le operazioni della società B	ESRS E1
b) Commerciale (VC)	80.000 tonnellate	Ambito 3 emission da beni acquistati	ESRS 1 par. 67, E1 par.51
c) Investimenti	27.000 tonnellate	Ambito 3 emissioni da investimenti	ESRS E1 par. 51

Metodologia e prescrizioni ESRS 1

La capacità di raccogliere le informazioni lungo la catena del valore può dipendere da molteplici fattori:

- dal tipo di accordo contrattuale,
- dal livello di controllo esercitato sulle operazioni e sugli attori della catena del valore.

Società collegate o joint venture

Le **società collegate o joint venture**, contabilizzate con il metodo del patrimonio netto o consolidate proporzionalmente nel bilancio, fanno parte della catena del valore dell'impresa. L'impresa includere le informazioni coerentemente con l'approccio adottato per le altre relazioni d'affari nella catena del valore.

La determinazione delle metriche di impatto, i dati della collegata o della joint venture non sono limitati alla quota di patrimonio netto detenuta, ma sono presi in considerazione sulla base degli impatti direttamente collegati ai prodotti e servizi dell'impresa attraverso i suoi rapporti commerciali.

Metodologia e prescrizioni ESRS 1

La dichiarazione di sostenibilità dell'impresa deve includere informazioni su tutti gli impatti, rischi e opportunità (IRO) materiali, delle sue relazioni commerciali nella catena del valore a monte e a valle.

I rapporti commerciali non si limitano ai rapporti contrattuali diretti comprendono anche quelli indiretti

L'impresa non è tenuta a includere le informazioni sulla catena del valore in tutte le informative, ma solo quando sono collegate a **IRO rilevanti** e quelle specificamente richieste.

Le PMI rendicontano in base al principio «Value Cap Chain» ESRS LSME

La valutazione della **doppia materialità** deve riguardare l'identificazione **degli IRO materiali nel VC**, con un focus su **dove**: aree geografiche, attività/settori operazioni, fornitori, clienti, altre relazioni, ecc.) nel VC è probabile che si materializzino.

La **divulgazione** delle informazioni sul VC è richiesta in **due fasi**:

- (i) Nel processo di valutazione della doppia materialità
- (ii) all'esito del processo di valutazione della doppia materialità

«INFORMAZIONI GENERALI» DELLA DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITA'

ESRS 2 BP-1 – Basi generali per la redazione della dichiarazione di sostenibilità. Il paragrafo 5(c) dell'ESRS 2 richiede di includere in quale misura la dichiarazione di sostenibilità copre il VC a monte e a valle dell'impresa.

Oltre alle metriche, si applica (nella misura in cui gli IRO materiali emergono nel VC a monte e a valle):



ESRS 2 SBM-1 – Elementi chiave della strategia rispetto alla catena del valore «VC mapping»:

- Caratteristiche principali della VC a monte e a valle
- Posizione dell'impresa nella suo VC
- La descrizione degli attori chiave e il tipo di relazione con l'impresa: Fornitori, Canali di distribuzione, Clienti chiave e utenti finali, altri attori...



ESRS 2 IRO-1 – identificazione degli IRO effettivi con riferimento a:

- gli argomenti di sostenibilità valutati
- le relazioni con la catena del valore
- i metodi e le ipotesi applicate nella valutazione della doppia materialità, comprese le soglie
- gli elementi chiave del processo di due diligence rispetto alla catena del valore



ESRS 2 SBM - 3– IRO rilevanti per la catena del valore e interazione con la strategia ed il modello aziendale

Criticità e obblighi d'informativa

Includere informazioni relative alla catena del valore aggiunge un notevole grado di complessità nella rendicontazione.

Se dopo aver compiuto ogni ragionevole sforzo, l'impresa non riesce a reperire le informazioni necessarie può fare ricorso alle stime delle informazioni sulla base di fonti ragionevoli e dimostrabili, come i dati sulle **medie di settore**, e altre **variabili proxy**.

Le informazioni stimate possono essere utilizzate in combinazione con le informazioni ottenute direttamente da parte degli attori della catena del valore.

L'ESRS1 prevede la possibilità di fornire informazioni sulla catena del valore già disponibili internamente, mentre non è richiesta l'inclusione di informazioni relative alle metriche, ad eccezione degli elementi di informazione contenuti in altre normative UE.

Gli obblighi di informativa richiedono esplicitamente di considerare, le performance della catena del valore nella rendicontazione di:



- > E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici;
- > E1-6 Emissioni di GHG Scope 1, 2, 3;
- > E1-7 Quantità di emissioni di GHG rimosse o stoccate;
- > E4-5 Metriche d'impatto relative ai cambiamenti della biodiversità e degli ecosistemi

Rendicontazione di sostenibilità nella catena del valore 7 punti chiave

1. La dichiarazione di sostenibilità deve includere informazioni su tutti gli impatti, rischi ed opportunità commerciali nella catena del valore a monte e a valle
2. L'impresa non è tenuta ad includere tutte le informazioni sulla catena del valore in tutte le informative, ma solo quelle collegate agli IRO rilevanti anche al di fuori delle proprie operazioni a causa del tipo di rapporto o se richiesto dall'informativa
3. La valutazione della doppia materialità riguarda gli IRO materiali nel VC, con focus su **dove** nel VC è probabile si materializzino. Le principali informative sono SBM-1, SBM-3 e IRO 1.
4. Gli standard materiali includono nell'informativa le politiche, gli obiettivi e le azioni con riferimento alle questioni rilevanti (vedi slides sulla forza lavoro nella catena del valore)
5. Gli standard materiali includono come obbligo solo alcune metriche (slide 9)
6. L'impresa se dopo aver compiuto tutti gli sforzi ragionevoli non riesce a raccogliere informazioni sulla VC, stima le informazioni mancanti senza costi o sforzi eccessivi, utilizzando i proxy e dati di settore, o altre fonti indirette. L'impresa nella preparazione della dichiarazione di sostenibilità BP-1 deve descrivere le stime utilizzate ed il livello di accuratezza utilizzato. A seconda delle circostanze la valutazione della materialità può essere validamente condotta senza che le informazioni primarie vengano raccolte dagli attori della catena del valore.
7. L'inclusione delle informazioni VC nella dichiarazione di sostenibilità non influisce sul confine della rendicontazione che è sempre il bilancio individuale o consolidato.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



❑ IL PROCESSO DI DUE DILIGENCE NELLA DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITA'

[..] Una descrizione delle procedure di dovuta diligenza applicate dall'impresa in relazione alle questioni di sostenibilità e, ove applicabile, in linea con gli obblighi dell'Unione europea che impongono alle imprese di attuare una procedura di dovuta diligenza

□ D. Lgs 125/2024

□ **Art. 3, comma 2 lettera f)**
«rendicontazione individuale di sostenibilità»

□ **Art. 4, comma 2 lettera f)**
«rendicontazione consolidata di sostenibilità»

□ ESRS

□ **ESRS 1 Capitolo 4 Due Diligence**

□ **ESRS 2 GOV 4** Mappatura degli elementi di due diligence nella dichiarazione di sostenibilità

L'obbligo di spiegare le procedure di due diligence che coinvolge anche con riferimento alla catena del valore, VC



Direttiva (UE) 2024/1760 CSDDD individua le componenti del processo

L'*assessment* della doppia materialità si fonda sul principio di *due diligence* (ESRS 1 capitolo 4)

E' il processo che orienta la valutazione degli impatti, rischi ed opportunità

L'ESRS 1 chiede non solo di utilizzare la *due diligence* ma di individuare e descrivere il processo attraverso il quale le imprese identificano, prevengono, mitigano e spiegano come sono affrontati gli impatti negativi effettivi e potenziali legati alla loro attività, ai prodotti e servizi, alla catena del valore, sull'ambiente e sulle persone



La *due diligence* nella CSRD è una pratica continuativa che risponde ai cambiamenti nella strategia, nel modello di business, nelle attività, nelle relazioni commerciali, nei contesti operativi, di approvvigionamento e di vendita dell'impresa.

I PUNTI INNOVATIVI DELLA CSDDD

La Direttiva **la Direttiva (UE) 2024/1760, Due Diligence, CSDDD**, in GUCE del 5 luglio 2024 (dopo un lungo processo di elaborazione legislativa che ha coinvolto in discussione i diversi Stati membri dell'Unione Europea).

Gli stati membri avranno due anni di tempo per implementare i regolamenti e le procedure amministrative per conformarsi al testo giuridico UE.

- Oggetto della Direttiva sono non solo le attività delle imprese, ma anche quelle delle loro **filiali** e quelle dei loro **partner commerciali**.
- La CSDDD delinea **i requisiti delle misure di due diligence** (in accordo con quanto previsto dalla Direttiva (UE) CSRD **che le aziende devono implementare per prevenire, mitigare e rimediare agli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente** con riferimento alle operazioni proprie e i suoi partner commerciali



I PUNTI PRINCIPALI DELLA CSDDD

Rende responsabili le imprese in tutti i settori dell'economia per gli impatti negativi reali e potenziali, sull'ambiente e sui diritti umani, che possono derivare dalle proprie operazioni, dai prodotti o servizi, dalla catena del valore.

Costituisce un'opportunità di business per le PMI italiane perché molte multinazionali potrebbero sceglierle al posto di fornitori low cost (esteri o in dumping sociale o ambientale) con profili di rischio più alti.

E' anche un tema reputazionale con riferimento alle recenti inchieste sullo sfruttamento del lavoro minorile e lavoro forzato di tre recenti case di moda: Dior, Armani, Alviero Martini.

Obbligo e scadenze



Società madri e imprese dell'UE

con più di 1.000 dipendenti e
un fatturato netto globale superiore a 450 milioni



Società madri e Società Extra UE

che generano nell'UE un fatturato netto di oltre
450 milioni nell'esercizio finanziario,
indipendentemente dal numero di dipendenti.



Franchising che operano nell'Unione

con un fatturato superiore a 80 milioni di EURO,
di cui almeno 22,5 derivanti da diritti di licenza
nell'ultimo esercizio finanziario;



Approccio graduale

dal 2027: le imprese con più di 5.000 dipendenti e un
fatturato superiore a 1.500 milioni di EURO;

dal 2028: le imprese con più di 3.000 dipendenti e un
fatturato superiore a 900 milioni di EURO;

dal 2029: tutte le altre imprese che rientrano nell'ambito di
applicazione della direttiva ovvero quelle con oltre 1.000
dipendenti e un fatturato superiore a 450 milioni di EURO.

Linee guida al processo due diligence

1. L' integrazione del dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione del rischio

attraverso una descrizione dell'approccio aziendale, il codice di condotta, policy aziendali e una descrizione dei processi messi in atto per integrare la due diligence, comprese le misure per verificare la conformità.

2. L'individuazione e la valutazione degli impatti negativi sui diritti umani e ambientali negativi reali e potenziali,

ove necessario, dando priorità ad aspetti quali il lavoro minorile, lo sfruttamento del lavoro, l'inquinamento, la deforestazione e i danni agli ecosistemi. Detti obblighi implicano l'adozione di misure adeguate a mappare ed effettuare una valutazione approfondita delle operazioni pertinenti al fine di identificare le aree generali in cui è più probabile che si verifichino e siano più gravi gli impatti negativi.

4. Svolgere un coinvolgimento efficace con le parti interessate con consultazioni efficaci e trasparenti.

Sono considerate parti interessate i dipendenti dell'azienda, i dipendenti delle sue controllate, i sindacati e le rappresentanze dei lavoratori, i consumatori.

Si includono anche altri individui, gruppi, comunità o entità i cui diritti o interessi potrebbero essere influenzati dai prodotti, dai servizi e dalle operazioni di tale azienda, delle sue filiali e dei suoi partner commerciali, compresi i dipendenti dei partner commerciali dell'azienda, dei sindacati e dei lavoratori rappresentanti, istituzioni nazionali per i diritti umani e l'ambiente, organizzazioni della società civile, altro...

Linee guida al processo di due diligence

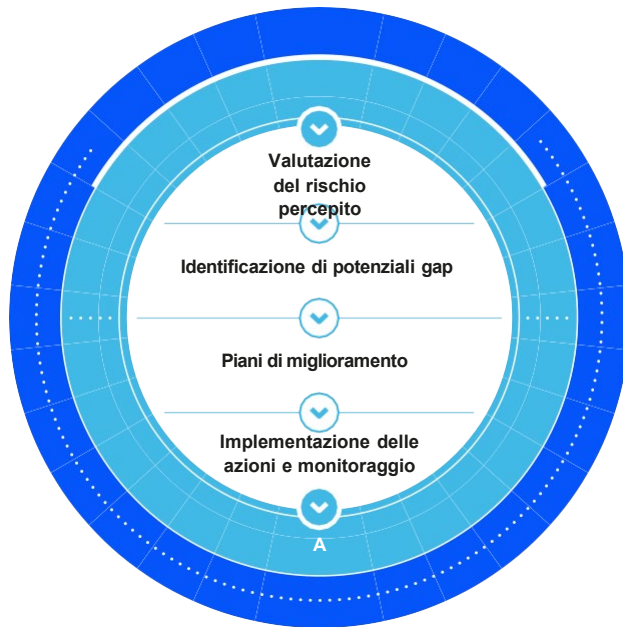
4. La prevenzione, arresto o minimizzazione degli impatti negativi, sui diritti umani e sull'ambiente reali e potenziali e l'adozione di misure appropriate. Ad esempio: si può richiedere ad un partner commerciale diretto la garanzia contrattuale del rispetto del codice di condotta aziendale e di un piano d'azione di prevenzione.

5. Stabilire e mantenere strumenti di segnalazione e canali di reclamo con persone o organizzazioni che nutrono legittime preoccupazioni riguardo agli effetti negativi effettivi o potenziali. Le aziende dovrebbero stabilire una procedura equa, accessibile, prevedibile e trasparente per la gestione dei reclami e adottare misure per prevenire ritorsioni nei confronti di coloro che presentano reclami. (whistleblowing)

6. La verifica, monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle misure. Le aziende dovrebbero effettuare: valutazioni periodiche delle misure di due diligence nelle proprie operazioni e nella catena di valore, per valutare l'implementazione e l'efficacia di sistemi per l'identificazione, prevenzione, mitigazione, cessazione e minimizzazione degli impatti negativi. Le valutazioni dovrebbero basarsi su indicatori qualitativi e quantitativi ed informazioni provenienti dalle parti interessate.

7. Rendicontare la politica e le misure di due diligence in conformità alle disposizioni della Direttiva (UE) CSRD.

Il processo di Due Diligence



Il processo copre l'intera catena del valore nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera e permette di valutare livello di integrazione del rispetto dei principi contenuti nella Politica sui Diritti Umani all'interno delle pratiche di business.

identifica impatti ed eventuali rischi nella gestione delle operazioni, dirette e indirette, relative all'intera catena del valore e all'instaurazione di nuovi rapporti di business (per esempio, acquisizioni, fusioni, joint venture ecc.). Sulla base dei risultati ottenuti, se necessario, viene definito un piano di miglioramento.

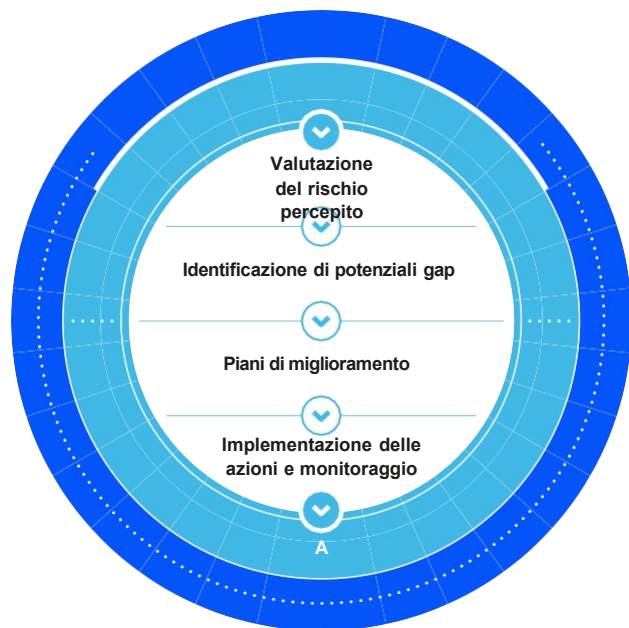
Ha integrato il processo di due diligence nelle pratiche di business

Ha definito un piano di miglioramento

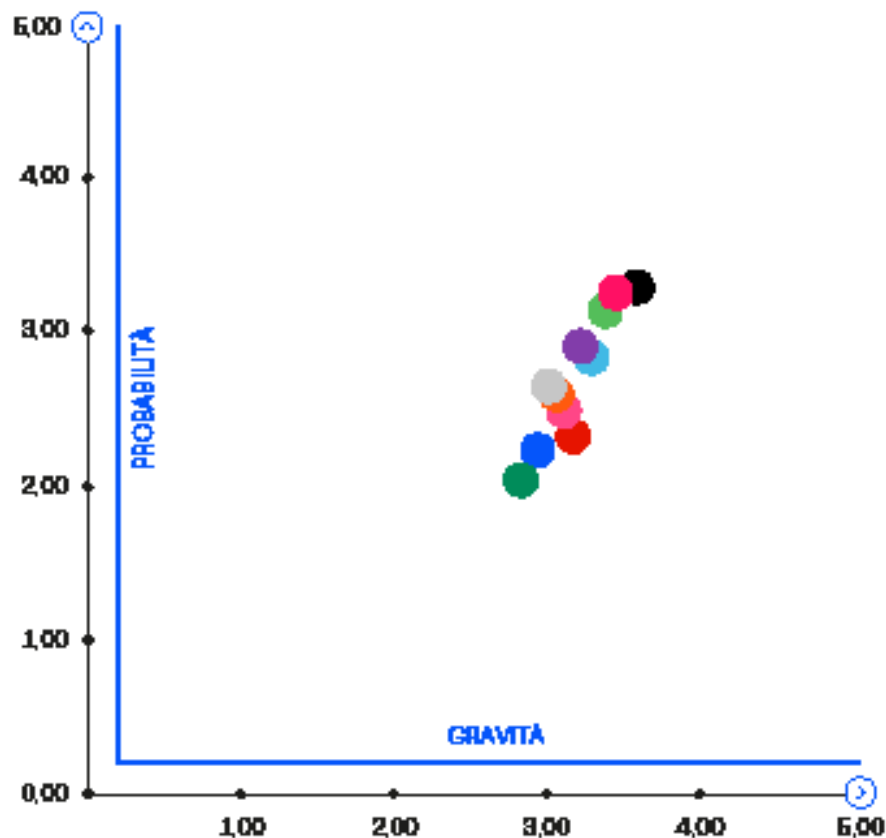
Le attività a cicli triennali coinvolgono le strutture interne dell'azienda, esperti esterni di diritti umani e stakeholder chiave

La rilevanza del rischio percepito è data dalla combinazione tra gravità e probabilità di una potenziale violazione dei diritti umani

Il processo di Due Diligence



Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio
 Rifiuto del lavoro minorile
 Rispetto per le diversità e non-discriminazione
 Libertà di associazione e contrattazione collettiva
 Salute, sicurezza e benessere
 Condizioni di lavoro giuste e favorevoli
 Ambiente
 Comunità
 Integrità: tolleranza zero alla corruzione
 Privacy
 Comunicazione



Come prepararsi 6 punti

1. comprendere se si rientra o meno nell'ambito del CSDDD

2. confrontare le politiche attuali di due diligence con i nuovi requisiti

3. identificare e coinvolgere le parti che potrebbero fornire input agli sforzi e azioni di due diligence; e individuare il modo di coinvolgerli (per Paese ad esempio)

4. formulare una strategia e modello aziendale e piani di resilienza allineati alla due diligence

5. mappare gli obblighi di due diligence nell'informativa di sostenibilità (ESRS2)

6. assegnare ruoli, competenze e responsabilità all'interno dell'organizzazione per la conformità alla CSDDD valutare l'opportunità di considerare il processo di due diligence come uno strumento utile della strategia sostenibile e per realizzare appieno i suoi vantaggi

«INFORMAZIONI GENERALI» DELLA DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITA'

(a) incorporare la due diligence sulla sostenibilità nella governance, nella strategia e nei modelli aziendali con riferimento all'informativa dell'ESRS 2

(b) impegnarsi con gli stakeholder;

(c) identificare e valutare gli impatti negativi sulle persone e sull'ambiente;

(d) intraprendere azioni per affrontare gli impatti negativi sulle persone e sull'ambiente;

(e) monitorare l'efficacia delle attività.

GOV-2: informazioni fornite e temi di sostenibilità affrontati dagli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa;

GOV-3: integrazione delle performance legate alla sostenibilità nei sistemi di incentivazione;

SBM 3: Impatti materiali, rischi e opportunità e integrazione con la strategia;

Obbligo d'informativa GOV-4 – Dichiarazione sulla due diligence

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL DOVERE DI DILIGENZA	PARAGRAFI NELLE DICHIARAZIONI SULLA SOSTENIBILITÀ
a) Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	
b) Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	
c) Individuare e valutare gli impatti negativi	
d) Intervenire per far fronte agli impatti negativi	
e) Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare	



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

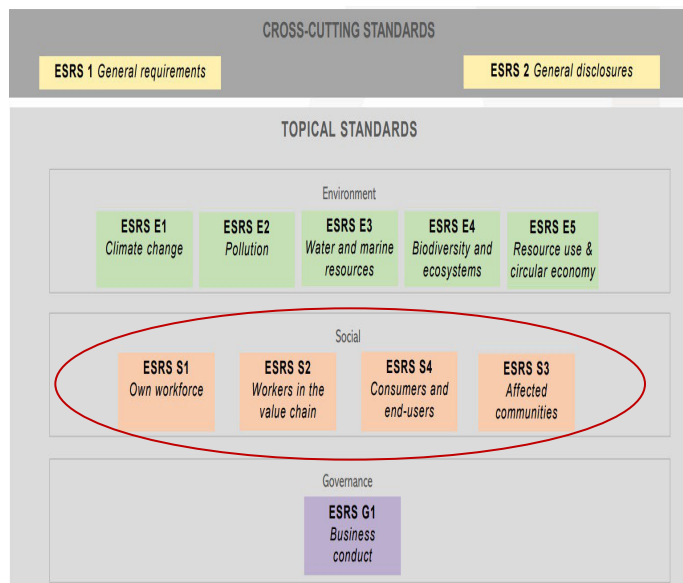
M I L A N O



□ LA RENDICONTAZIONE DELLA DIMENSIONE SOCIALE: ESRS S1, S2, S3, S4

❑ LA RENDICONTAZIONE DELLA DIMENSIONE SOCIALE: ESRS S1, S2, S3, S4

Dichiarazione di sostenibilità



Parte della relazione sulla gestione	Codice ESRS	Titolo
1. Informazioni generali	ESRS 2	Le <i>Informazioni generali</i> , comprese le informazioni fornite a norma dei requisiti applicativi degli ESRS tematici elencati nell'ESRS 2, appendice C.
2. Informazioni ambientali	Non pertinente	<i>Informativa a norma dell'articolo 8 del regolamento (UE) 2020/852 (regolamento sulla tassonomia)</i>
	ESRS E1	<i>Cambiamenti climatici</i>
	ESRS E2	<i>Inquinamento</i>
	ESRS E3	<i>Acque e risorse marine</i>
	ESRS E4	<i>Biodiversità ed ecosistemi</i>
	ESRS E5	<i>Uso delle risorse ed economia circolare</i>
3. Informazioni sociali	ESRS S1	<i>Forza lavoro propria</i>
	ESRS S2	<i>Lavoratori nella catena del valore</i>
	ESRS S3	<i>Comunità interessate</i>
	ESRS S4	<i>Consumatori e utilizzatori finali</i>
4. Informazioni sulla governance	ESRS G1	<i>Condotta delle imprese</i>

Il processo di rendicontazione inizia dall'individuazione delle questioni rilevanti: la mappatura RA 16, ESRS 1

ESRS tematici	Questioni di sostenibilità contemplate in ESRS tematici		
	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS S1	Forza lavoro propria	— Condizioni di lavoro	— Occupazione sicura — Orario di lavoro — Salari adeguati — Dialogo sociale — Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori — Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi — Equilibrio tra vita professionale e vita privata — Salute e sicurezza
		— Parità di trattamento e di opportunità per tutti	— Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore — Formazione e sviluppo delle competenze — Occupazione e inclusione delle persone con disabilità — Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro — Diversità
		— Altri diritti connessi al lavoro	— Lavoro minorile — Lavoro forzato — Alloggi adeguati — Riservatezza

Se e rispetto a quali questioni rilevanti per la forza lavoro propria l'impresa ne tiene conto nella strategia e nel modello aziendale

La gestione impatti rischi ed opportunità compreso il processo utilizzato

Le metriche, gli obiettivi e il monitoraggio



Integrazione nel sistema di gestione del rischio delle questioni di sostenibilità sociali



Gli obblighi di informativa
Gli indicatori ove possibile

□ LA RENDICONTAZIONE DELLA DIMENSIONE SOCIALE: ESRS S1

Gli obblighi di informativa [1/3]

Strategia		
ESRS 2 SBM -2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	
ESRS 2 SBM-2	Impatti rischi ed opportunità e loro interazioni con la strategia e il modello aziendale	



LA RENDICONTAZIONE DELLA DIMENSIONE SOCIALE: ESRS S1

Gli obblighi di informativa [2/3]

Gestione impatti rischi ed opportunità		
ESRS 1- 1	Politiche relative alla forza propria	
ESRS 1- 2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	
ESRS 1- 3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori si sollevare preoccupazioni	
ESRS 1-4	Interventi su impatti rilevanti per forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti ed il perseguimento di opportunità rilevanti, nonché l'efficacia delle azioni	
Metriche ed obiettivi		
ESRS 1- 5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi ed opportunità rilevanti	
ESRS 1-6 ESRS 1-7	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa Caratteristiche dei non dipendenti	
ESRS 1-8	Copertura contrattazione lavoro	indicatori
ESRS 1-9	Metriche della diversità	indicatori
ESRS 1-10	Salari adeguati	
ESRS 1-11	Protezione sociale	
ESRS 1-12	Persone con disabilità	Indicatori
ESRS 1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	

Gli obblighi di informativa [3/3]

Metriche ed obiettivi		
ESRS 1- 14	Metriche Saluta e sicurezza	
ESRS 1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Indicatori
ESRS 1-16	Metriche di retribuzione (divario retributivo e divario totale)	Indicatori
ESRS1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	

1. 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

2. Le azioni intraprese per prevenire, mitigare o porre rimedio agli impatti negativi, effettivi o potenziali, e per affrontare rischi e opportunità, nonché i risultati conseguiti

3. 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

4. Gli effetti finanziari sull'impresa nel breve, medio e lungo periodo provocati dai rischi e dalle opportunità rilevanti che derivano dai suoi impatti e dalle sue dipendenze in termini di forza lavoro propria

Esempio di impatti negativi per le questioni di pari opportunità, sono quelli derivanti da pratiche discriminatorie che sfavoriscono le donne nelle assunzioni che possono o potrebbero nuocere anche la reputazione dell'impresa.

Politiche volte ad aumentare la rappresentanza delle donne nella forza lavoro e nei livelli dirigenziali superiori, possono avere effetti positivi sull'ampliamento del bacino di manodopera qualificata dell'impresa e di conseguenza sul miglioramento della reputazione d'impresa.

Enel è da sempre attenta a promuovere iniziative finalizzate all'ascolto dei dipendenti.

Nel 2023 è stata lanciata la prima Global Inclusive Survey, al fine di esplorare, a tutti i livelli organizzativi, la percezione generale di inclusione delle persone, l'inclusività del contesto, l'equità e non discriminazione, la consapevolezza sui comportamenti inclusivi, la sicurezza psicologica, l'efficacia delle azioni messe in campo sul tema, e raccogliere spunti utili a definire, strategie, priorità e percorsi progettuali per continuare nel cammino dell'inclusione

A fine 2023 è stato lanciato Open Listening, un canale di ascolto globale con l'obiettivo di rilevare il clima aziendale.

Alla survey ha risposto il 75,6% dei dipendenti del Gruppo, fornendo stimoli utili in particolare rispetto allo stato d'animo, al benessere e alla soddisfazione lavorativa attraverso un ascolto su tematiche rilevanti per il Gruppo (tra cui work-life balance, networking, formazione, diversità e inclusione), con un tasso complessivo di soddisfazione sul lavoro (engagement) delle persone coinvolte dell'89,6%.

Un ulteriore elemento essenziale per le persone in Azien da sono i People Partner, figure dedicate all'ascolto e al dialogo, in grado di cogliere le aspirazioni individuali e di integrarle con le necessità dell'organizzazione.



Questioni sociali e inerenti ai diritti umani	Esempi di politiche
Occupazione sicura	Politica di non licenziamento, limitazioni al rinnovo dei contratti a tempo determinato, erogazione della protezione sociale da parte del datore di lavoro in assenza di disposizioni statali
Orario di lavoro	Limitazioni agli straordinari, ai turni prolungati e frazionati, al lavoro notturno e nel fine settimana, programmazione adeguata dei tempi di realizzazione
Salari adeguati	Politica volta a garantire che tutti i lavoratori propri ricevano un salario adeguato
Dialogo sociale / esistenza di comitati aziendali / diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	Politica volta a incoraggiare le istituzioni a portare avanti il dialogo sociale, le informazioni e le consultazioni regolari con i rappresentanti dei lavoratori, le consultazioni prima che siano prese decisioni finali sulle questioni correlate all'occupazione
Libertà di associazione / contrattazione collettiva, incluso il tasso di lavoratori coperti da contratti collettivi	Non ingerenza nella costituzione e nel reclutamento dei sindacati (compreso l'accesso dei sindacati alle imprese), contrattazione in buona fede, tempi di riposo adeguati affinché i rappresentanti dei lavoratori possano assolvere i propri compiti, agevolazioni e protezione dai licenziamenti per i rappresentanti dei lavoratori, nessuna discriminazione nei confronti dei membri dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori
Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Concessione di congedi per motivi familiari, orario di lavoro flessibile, accesso a strutture di assistenza diurna per tutti i dipendenti
Salute e sicurezza	Copertura di tutta la forza lavoro propria nel sistema di gestione della salute e sicurezza
Parità di genere e parità di retribuzione per uno stesso lavoro	Politica per la parità di genere e parità di retribuzione per uno stesso lavoro
Formazione e sviluppo delle competenze	Politica volta a migliorare le competenze e le prospettive di carriera per i dipendenti
Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Politica volta a rendere accessibili i posti di lavoro alle persone con disabilità
Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Politica di tolleranza zero per la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
Diversità	Politica per l'inclusività (ossia diversità etnica o gruppi minoritari) e azione positiva
Lavoro minorile	Politica volta a individuare dove è presente il lavoro minorile o i giovani sono esposti a lavori pericolosi e a prevenire il rischio di esposizione
Lavoro forzato	Politica volta a individuare dove è presente il lavoro forzato e a ridurre il rischio di lavoro forzato



1. se il coinvolgimento avviene direttamente con la forza lavoro propria dell'impresa o con i rappresentanti dei lavoratori

2. le fasi in cui avviene il coinvolgimento, il tipo di coinvolgimento e la relativa frequenza

3. la funzione e il ruolo di livello più elevato all'interno dell'impresa cui spetta la responsabilità operativa di assicurare che tale coinvolgimento abbia luogo e che i risultati orientino l'approccio dell'impresa

4. Ove applicabile esistenza di un accordo quadro globale o di altri accordi tra l'impresa e i rappresentanti dei lavoratori in relazione al rispetto dei diritti umani della forza lavoro propria, compresa una spiegazione del modo in cui l'accordo consente all'impresa di comprendere meglio le prospettive della forza lavoro propria

5. Ove applicabile, il modo in cui l'impresa valuta l'efficacia del coinvolgimento della forza lavoro propria, compresi, se del caso, eventuali accordi o risultati che ne conseguono

D Lgs 125/2024

Artt. 3, 4, co.7. La società, anche nel rispetto della normativa e degli accordi applicabili in materia, prevede modalità di informazione dei rappresentanti dei lavoratori al livello appropriato e discute con loro le informazioni pertinenti e i mezzi per ottenere e verificare le informazioni sulla sostenibilità. I rappresentanti dei lavoratori comunicano il parere, ove adottato, all'organo amministrativo e di controllo.

- I processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni, ESRS S1-3, par. 30

1. l'approccio generale e i processi per porre rimedio, o contribuire a farlo, laddove abbia causato o contribuito a causare un impatto negativo rilevante sui lavoratori propri, nonché le eventuali modalità impiegate per valutare l'efficacia di tale rimedio

2. gli eventuali canali di coinvolgimento specifici di cui dispone affinché i lavoratori propri possano comunicare le proprie preoccupazioni o esigenze direttamente all'impresa e far sì che queste siano trattate; specifica inoltre se tali canali sono messi a disposizione dall'impresa stessa e/o tramite la partecipazione a meccanismi di terzi;

3. Le procedure di trattamento dei reclami/delle denunce per le problematiche concernenti il personale;

4. il modo in cui controlla e monitora le problematiche sollevate e affrontate e in cui assicura l'efficacia dei canali di coinvolgimento



- Gli interventi su impatti e approcci rilevanti per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità nonché l'efficacia, ESRS S1-4, par. 35



Questioni sociali e inerenti ai diritti umani	Esempi di azioni
Occupazione sicura	Offerta di contratti a tempo indeterminato ai dipendenti con contratti a tempo determinato, attuazione di piani di protezione sociale in assenza di disposizioni statali
Orario di lavoro	Rotazione dei turni di lavoro, comunicazione della pianificazione con maggiore anticipo, riduzione del lavoro straordinario eccessivo
Salari adeguati	Negoziazione di salari equi nei contratti collettivi, verifica che le agenzie di collocamento paghino un salario equo
Dialogo sociale / esistenza di comitati aziendali / diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	Aumento delle questioni di sostenibilità affrontate nell'ambito del dialogo sociale, incremento del numero di riunioni, aumento delle risorse per i comitati aziendali
Libertà di associazione / contrattazione collettiva, incluso il tasso di lavoratori coperti da contratti collettivi	Aumento delle questioni di sostenibilità affrontate durante la contrattazione collettiva, incremento delle risorse per i rappresentanti dei lavoratori
Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Ampliamento dell'idoneità ai periodi di congedo familiare e delle modalità flessibili di gestione dell'orario lavorativo, aumentando l'offerta di assistenza diurna
Salute e sicurezza	Migliore formazione su salute e sicurezza, investimenti in attrezzature più sicure
Parità di genere e parità di retribuzione per uno stesso lavoro	Assunzioni e promozioni mirate per le donne, riduzione del divario retributivo mediante la negoziazione di contratti collettivi
Formazione e sviluppo delle competenze	Verifiche delle competenze, formazione per colmare le carenze di competenze
Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Aumento delle misure di accessibilità
Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Miglioramento dei meccanismi di denuncia, aumento delle sanzioni contro la violenza e le molestie, offerta di formazione sulla prevenzione rivolta ai dirigenti
Diversità	Formazione sulla diversità e sull'inclusione (comprese considerazioni sull'appartenenza etnica), assunzioni mirate di gruppi sottorappresentati
Lavoro minorile	Misure di verifica dell'età, partenariati con organizzazioni per l'eliminazione del lavoro minorile, misure contro le forme peggiori di lavoro minorile
Lavoro forzato	Misure volte ad assicurare il libero consenso all'occupazione senza rischio di sanzioni, contratti in una lingua comprensibile, libertà di cessazione del rapporto di lavoro senza rischio di sanzioni, misure disciplinari che non dovrebbero rendere obbligatorio il lavoro, libero consenso al lavoro straordinario, libertà di circolazione (tra cui l'uscita dal luogo di lavoro), trattamento equo per i lavoratori migranti, monitoraggio delle agenzie di collocamento

prevenire, mitigare e porre rimedio agli impatti rilevanti negativi sulla forza lavoro propria

produrre impatti rilevanti positivi



- Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi nonché ai rischi e alle opportunità, ESRS S1-5, parr. 44, 47.

riduzione degli impatti negativi sulla forza lavoro propria

potenziamento degli impatti positivi sulla forza lavoro propria

Questioni sociali e inerenti ai diritti umani	Esempi di obiettivi
Occupazione sicura	Aumento della % di forza lavoro con contratti di lavoro (in particolare contratti tempo indeterminato) e protezione sociale
Orario di lavoro	Aumento della % di forza lavoro con modalità flessibili di gestione dell'orario lavorativo
Salari adeguati	Garanzia che tutti i lavoratori propri ricevano un salario adeguato
Dialogo sociale/ esistenza di comitati aziendali/ diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	Estensione del dialogo sociale a un maggior numero di stabilimenti e/o paesi
Libertà di associazione/ contrattazione collettiva, incluso il tasso di lavoratori coperti da contratti collettivi	Aumento della % di lavoratori propri coperti da contrattazione collettiva, negoziazione di contratti collettivi in merito alle questioni di sostenibilità
Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Estensione delle misure di equilibrio tra vita professionale e vita privata a una % maggiore di lavoratori propri
Salute e sicurezza	Riduzione del tasso di lesioni e delle ore di lavoro perse a causa di lesioni
Parità di genere e parità di retribuzione per uno stesso lavoro	Aumento della % di donne all'interno della forza lavoro e dell'alta dirigenza, riducendo il divario salariale tra uomini e donne
Formazione e sviluppo delle competenze	Aumento della % di dipendenti che ricevono formazione e sono soggetti a verifiche periodiche dello sviluppo delle competenze
Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Aumento della % di persone con disabilità nella forza lavoro propria
Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Estensione delle misure a tutti i posti di lavoro
Diversità	Aumento della % di gruppi sottorappresentati nella forza lavoro propria e nelle posizioni di alta dirigenza
Lavoro minorile	Estensione delle misure volte a prevenire l'esposizione dei giovani alle mansioni pericolose a una % maggiore di operazioni
Lavoro forzato	Estensione delle misure volte a prevenire il lavoro minorile a un numero maggiore di operazioni



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

- Caratteristiche dei dipendenti e non dipendenti , ESRS S1-7, parr. 48, 50; ESRS S1-8, parr. 53, 55

caratteristiche principali dei dipendenti che compongono la forza lavoro propria distinguendo tra dipendenti e non dipendenti



approccio all'occupazione, con informazioni contestuali che agevolino la comprensione di altre informative e fungono da base per il calcolo delle metriche quantitative.

TAB 1

	Numero di dipendenti (numero di persone)
Genere	
Uomini	
Donne	
Altro	
Totale dipendenti	

TAB 2

	Numero di dipendenti (numero di persone)
Paese	
Paese A	
Paese B	



TAB 3

informazioni sui dipendenti per tipo di contratto suddivisi per genere (in numero di persone o ETP)- Dipendenti a tempo pieno e parziale				
Periodo di riferimento				
DONNE	UOMINI	ALTRO (*)	Non Comunicato	Totale
Numero dipendenti in numero persone/ETP				
Numero dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone/ETP)				
Numero dipendenti a tempo determinato (in numero di persone/ETP)				
Numero dipendenti a orario variabile (in numero di persone/ETP)				
Numero dipendenti a tempo pieno (in numero di persone/ETP)				
Numero dipendenti a tempo parziale (in numero di persone/ETP)				
(*) *Genere spiegato dagli impiegati stessi				

TAB 4

informazioni sui dipendenti per tipo di contratto suddivisi per regione (in numero di persone o ETP)- Dipendenti a tempo pieno e parziale				
Periodo di riferimento				
Regioe A	Regione B			Totale
Numero dipendenti in numero persone/ETP				
Numero dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone/ETP)				
Numero dipendenti a tempo determinato (in numero di persone/ETP)				
Numero dipendenti a orario variabile (in numero di persone/ETP)				
Numero dipendenti a tempo pieno (in numero di persone/ETP)				
Numero dipendenti a tempo parziale (in numero di persone/ETP)				

La finalità dell'informativa è di fornire alcuni indicatori sulla copertura della contrattazione collettiva, e



Sul dialogo sociale



- la percentuale del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi attraverso la formula:

$$\frac{\text{Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi}}{\text{Numero di dipendenti}} \times 100$$

Nell'ipotesi in cui un dipendente nella forza lavoro propria dell'impresa è coperto da più di un contratto collettivo deve essere conteggiato una sola volta. Se nessuno dei dipendenti è coperto da un contratto collettivo, la percentuale indicata è pari a zero.

- L' indicatore del dialogo sociale può essere rappresentato con la seguente formula:

$$\frac{\text{Numero di dipendenti con rappresentanti dei lavoratori}}{\text{Numero di dipendenti}} \times 100$$

- Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale, ESRS S1-8, par. 53 [2/2]

L'informazione in formato tabellare



Tasso di copertura	Copertura della contrattazione collettiva		Dialogo sociale
	Lavoratori dipendenti – SEE (per i paesi con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	Lavoratori dipendenti – non SEE (stima per le regioni con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	Rappresentanza sul luogo di lavoro (soltanto SEE) (per i paesi con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)
0-19 %		Regione A	
20-39 %	Paese A	Regione B	
40-59 %	Paese B		Paese A
60-79 %			Paese B
80-100 %			



- Metriche della diversità, ESRS S1-9, par. 64

La finalità dell'informativa è di fornire due indicatori

- la distribuzione di genere in numero e in percentuale a livello di alta dirigenza;
- la distribuzione dei dipendenti per fascia di età: meno di 30 anni; fra i 30 e i 50 anni; oltre 50 anni

- Salari adeguati, ESRS S1-10, par. 67

L'informazione si riferisce all'applicazione di salari conformi alle norme

- Direttiva (UE) 2022/204: valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60 % del salario lordo mediano e il 50 % del salario lordo medio, sia a valori di riferimento indicativi utilizzati a livello nazionale.

- In Italia il CCNL

▪ Protezione Sociale , ESRS S1-11, parr. 72,74

La protezione sociale è l'insieme delle misure che consentono l'accesso all'assistenza sanitaria e al sostegno al reddito in caso di eventi difficile della vita del lavoratore:

- la perdita del posto di lavoro,
- la malattia,
- L'assistenza medica,
- la maternità e
- la cura di un figlio,
- il pensionamento e la necessità della pensione



L'informativa si distingue per singoli eventi relativi a:

- a) malattia;
- b) disoccupazione a partire dal momento in cui il lavoratore proprio lavora per l'impresa;
- c) infortunio sul lavoro e disabilità acquisita;
- d) congedo parentale; e
- e) pensionamento

▪ Persone con disabilità ESRS S1-12, par. 77

L'impresa fornisce tutte le informazioni contestuali necessarie a comprendere le politiche di inclusione con riferimento alle persone con disabilità, nei diversi paesi in cui opera

► la percentuale di persone con disabilità, salvo restrizioni giuridiche in materia di raccolta dei dati;

► la ripartizione per genere



l'attuazione di politiche di formazione e sviluppo professionale continuo delle competenze della forza lavoro, dipendenti e non dipendenti, a favore della valorizzazione delle persone e della continuità occupazionale.



la percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera; tali informazioni sono ripartite per genere;

il numero medio di ore di formazione per dipendente e per genere.

la percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera. L'impresa può indicare la ripartizione per categoria di dipendenti e per numero medio di ore di formazione per ciascun dipendente.



impatti rilevanti, la salute e della sicurezza della forza lavoro, ovvero le pratiche attuate per prevenire e gestire gli infortuni associati a lesioni, malattie e decessi



la percentuale di lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza in base a prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti di prassi riconosciuti

numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro, con riferimento anche ai lavoratori che operano in altri siti dell'impresa

numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili

per i lavoratori dipendenti, il numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili, salvo restrizioni giuridiche in materia di raccolta dei dati

l'incidenza del numero di giornate perdute a causa di lesioni e decessi sul lavoro per infortuni, malattie

informazioni supplementari su:

- la copertura in materia di salute e sicurezza,
- la percentuale di lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza basato su prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti riconosciuti e che è stato oggetto di audit interno e/o audit o certificazione a cura di un soggetto esterno

- Metriche dell'equilibrio della vita professionale e vita privata , ESRS S1-15, parr. 91,93

In quale misura i dipendenti hanno diritto al congedo per motivi familiari e ne usufruiscono

- ▶ % dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari
- ▶ % aventi diritto che hanno usufruito di congedi parentali
- ▶ ripartizione per genere

- Metriche di remunerazione , divario retributivo e remunerazione totale , ESRS S1-16, parr. 95, 97

La % del divario retributivo tra genere di appartenenza

(Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile –
media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso
femminile)

x 100

A Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile

Tasso di remunerazione annuo: rapporto tra la remunerazione della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione mediana

*Remunerazione totale annua per la persona con il salario più elevato
dell'impresa*

*Remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (ad esclusione della
persona con il salario più elevato)*

- Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani , ESRS S1-17, par. 100

il numero totale di episodi di discriminazione, comprese le molestie, segnalati nel periodo di riferimento

l'importo totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni risultanti dagli incidenti e dalle denunce di cui sopra, unitamente a una riconciliazione degli importi monetari indicati con l'importo più pertinente iscritto a bilancio

se del caso, le informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati e le relative modalità di compilazione



Scopo dell'informativa:

a) il modo in cui incide o potrebbe incidere sui lavoratori nella catena del valore in termini di impatti rilevanti positivi e negativi, effettivi e potenziali;

c) la natura, il tipo e la portata dei rischi e delle opportunità rilevanti dell'impresa, compresi quelli legati agli impatti e alle dipendenze in relazione ai lavoratori nella catena del valore, e il modo in cui l'impresa li gestisce;

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

d) gli effetti finanziari sull'impresa nel breve, medio e lungo termine provocati dai rischi e dalle opportunità rilevanti, compresi quelli che derivano dagli impatti e dalle dipendenze dell'impresa in relazione ai lavoratori nella catena del valore

Il perimetro di rendicontazione contempla tutti i lavoratori nella catena del valore a monte e a valle dell'impresa che subiscono o possono subire impatti rilevanti da parte dell'impresa, compresi gli impatti connessi a operazioni proprie e alla catena del valore dell'impresa, tra cui prodotti o servizi, nonché attraverso i suoi rapporti commerciali

Il processo di rendicontazione inizia dall'individuazione delle questioni rilevanti: la mappatura RA 16, ESRS 1

ESRS tematici	Questioni di sostenibilità contemplate in ESRS tematici		
	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS S2	Lavoratori nella catena del valore	— Condizioni di lavoro	— Occupazione sicura — Orario di lavoro — Salari adeguati — Dialogo sociale — Libertà di associazione, compresa l'esistenza di comitati aziendali — Contrattazione collettiva — Equilibrio tra vita professionale e vita privata — Salute e sicurezza
		— Parità di trattamento e di opportunità per tutti	— Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore — Formazione e sviluppo delle competenze — Occupazione e inclusione delle persone con disabilità — Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro — Diversità
		— Altri diritti connessi al lavoro	— Lavoro minorile — Lavoro forzato — Alloggi adeguati — Acqua e servizi igienico-sanitari — Riservatezza

Se e come l'impresa nella strategia e nel modello aziendale tiene conto delle questioni di sostenibilità legate alla forza lavoro nella catena del valore

La gestione impatti rischi ed opportunità compreso il processo utilizzato

Le metriche ed obiettivi e il monitoraggio



Integrazione nel sistema di gestione del rischio delle questioni di sostenibilità sociali

Gli obblighi di informativa e diversamente dall'ESRS S1, si applicano solo se le questioni di sostenibilità sono rilevanti secondo la doppia materialità

Gli obblighi di informativa

Gestione impatti rischi ed opportunità		
ESRS 2- 1	Politiche connesse alla forza lavoro della catena del valore	
ESRS 2- 2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori della catena del valore	
ESRS 2- 3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni	
ESRS 2-4	Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori della catena del lavoro e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti ed il perseguimento di opportunità rilevanti, nonché l'efficacia delle azioni	
Metriche ed obiettivi		
ESRS 2- 5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi ed opportunità rilevanti	

le condizioni di lavoro:

- occupazione sicura,
- orario di lavoro,
- salario adeguato,
- dialogo sociale,
- libertà di associazione compresa l'esistenza di comitati aziendali, contrattazione collettiva,
- equilibrio tra vita professionale e vita privata,
- salute e sicurezza

la parità di trattamento e di opportunità per tutti

ad esempio, la parità di genere e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, 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 e la diversità)

il modo in cui gli impatti, e le dipendenze dell'impresa dai lavoratori nella catena del valore, possono dare luogo a rischi o opportunità rilevanti per l'impresa.

Ad esempio, gli impatti negativi sui lavoratori nella catena del valore possono compromettere le operazioni dell'impresa: clienti che rifiutano di acquistare i prodotti o agenzie statali che confiscano la merce e danneggiarne la reputazione.

Per contro, il rispetto dei diritti dei lavoratori e i programmi di sostegno attivo (ad esempio, attraverso iniziative di alfabetizzazione finanziaria) possono offrire opportunità commerciali, come una maggiore affidabilità dell'offerta o l'ampliamento della futura base di consumatori.

politiche che l'impresa ha messo in atto per individuare, valutare, gestire e/o porre rimedio agli impatti rilevanti specificamente per i lavoratori nella catena del valore, nonché le politiche che disciplinano i rischi o le opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, specificando se tali politiche riguardano gruppi specifici di lavoratori nella catena del valore oppure tutti i lavoratori

Gli impegni in materia di politica dei diritti umani pertinenti i lavoratori della catena del valore, compresi i processi e i meccanismi per monitorare il rispetto dei principi guida della dichiarazione dell'ONU sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o delle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, nonché della Direttiva (UE)CSDDD

le questioni che sono rilevanti in relazione a:

- rispetto dei diritti umani, compresi i diritti del lavoro, dei lavoratori;
- coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore;
- misure volte a porre rimedio e/o consentire di porre rimedio agli impatti sui diritti umani

le politiche con cui vengono affrontate esplicitamente la tratta degli esseri umani, il lavoro forzato o coatto e il lavoro minorile.

L'impresa deve indicare se dispone di un codice di condotta del fornitore. in che misura sono stati segnalati casi di inosservanza dei principi sui diritti umani con l'indicazione della natura di tali casi

■ Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti, ESRS S2-2, parr. 20,21

a) se sono coinvolti direttamente i lavoratori nella catena del valore o i loro rappresentanti legittimi, oppure i delegati di fiducia che sono a conoscenza della loro situazione;

b) le fasi del processo di coinvolgimento, il tipo di coinvolgimento e la relativa frequenza;

c) la funzione e il ruolo di livello più elevato all'interno dell'impresa cui spetta la responsabilità operativa di assicurare che tale coinvolgimento abbia luogo e che i risultati orientino l'approccio dell'impresa;

d) ove applicabile, l'esistenza di accordi quadro globali o di accordi tra l'impresa e le associazioni sindacali mondiali in relazione al rispetto dei diritti umani dei lavoratori nella catena del valore, compreso il loro diritto alla contrattazione collettiva, e una spiegazione del modo in cui l'accordo consente all'impresa di comprendere meglio il punto di vista di tali lavoratori;

e) ove applicabile, il modo in cui l'impresa valuta l'efficacia del coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore, compresi, se del caso, eventuali accordi o risultati che ne conseguono

Se del caso, l'impresa indica le misure adottate per comprendere meglio il punto di vista dei lavoratori che possono essere particolarmente vulnerabili agli impatti e/o emarginati (ad esempio, lavoratrici donne, lavoratori migranti, lavoratori con disabilità).



- Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni, ESRS S2-3, parr . 25,26.

l'approccio generale e i processi per porre o contribuire a porre rimedio, laddove l'impresa abbia causato o contribuito a un impatto negativo rilevante per i lavoratori nella catena del valore, ivi compreso se e come valuta l'efficacia del rimedio;

eventuali canali specifici che l'impresa ha predisposto affinché i lavoratori nella catena del valore possano comunicare le proprie preoccupazioni o esigenze direttamente all'impresa e ricevere assistenza in merito; specificando, inoltre, se tali canali sono messi a disposizione dall'impresa stessa e/o se sono meccanismi di terzi;

i processi attraverso i quali l'impresa sostiene o richiede la disponibilità di tali canali nel luogo di lavoro dei lavoratori nella catena del valore

le proprie modalità di controllo e monitoraggio delle problematiche sollevate e affrontate nonché la verifica dell'efficacia dei canali, anche coinvolgendo i portatori di interessi, che sono gli utilizzatori previsti

se e in che modo l'impresa valuta che i lavoratori nella catena del valore siano consapevoli dell'esistenza di tali strutture o processi e vi fanno affidamento per trasmettere preoccupazioni o esigenze e ricevere assistenza in merito. Inoltre, l'impresa indica se ha messo in atto politiche per proteggere le persone che si avvalgono di tali strutture e processi da eventuali ritorsioni



- Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di nonché efficacia di tali azioni, ESRs S2-4, parr. 31, 32

i processi con i quali s'individua l'azione necessaria e idonea in risposta a un particolare impatto negativo, effettivo o potenziale, per i lavoratori nella catena del valore

l'approccio di intervento in relazione a specifici impatti negativi rilevanti sui lavoratori nella catena del valore, ivi comprese eventuali azioni relative ad acquisti propri o ad altre pratiche interne, nonché la creazione di capacità o altre forme di coinvolgimento delle entità nella catena del valore, o forme di collaborazione tra pari del settore o con altre parti pertinenti

come assicurare che i processi per porre rimedio o consentire di porre rimedio in caso di impatti negativi rilevanti siano disponibili ed efficaci in termini di attuazione e risultati.

quale azione è stata programmata o è in corso per perseguire opportunità rilevanti per l'impresa in relazione ai lavoratori nella catena del valore.

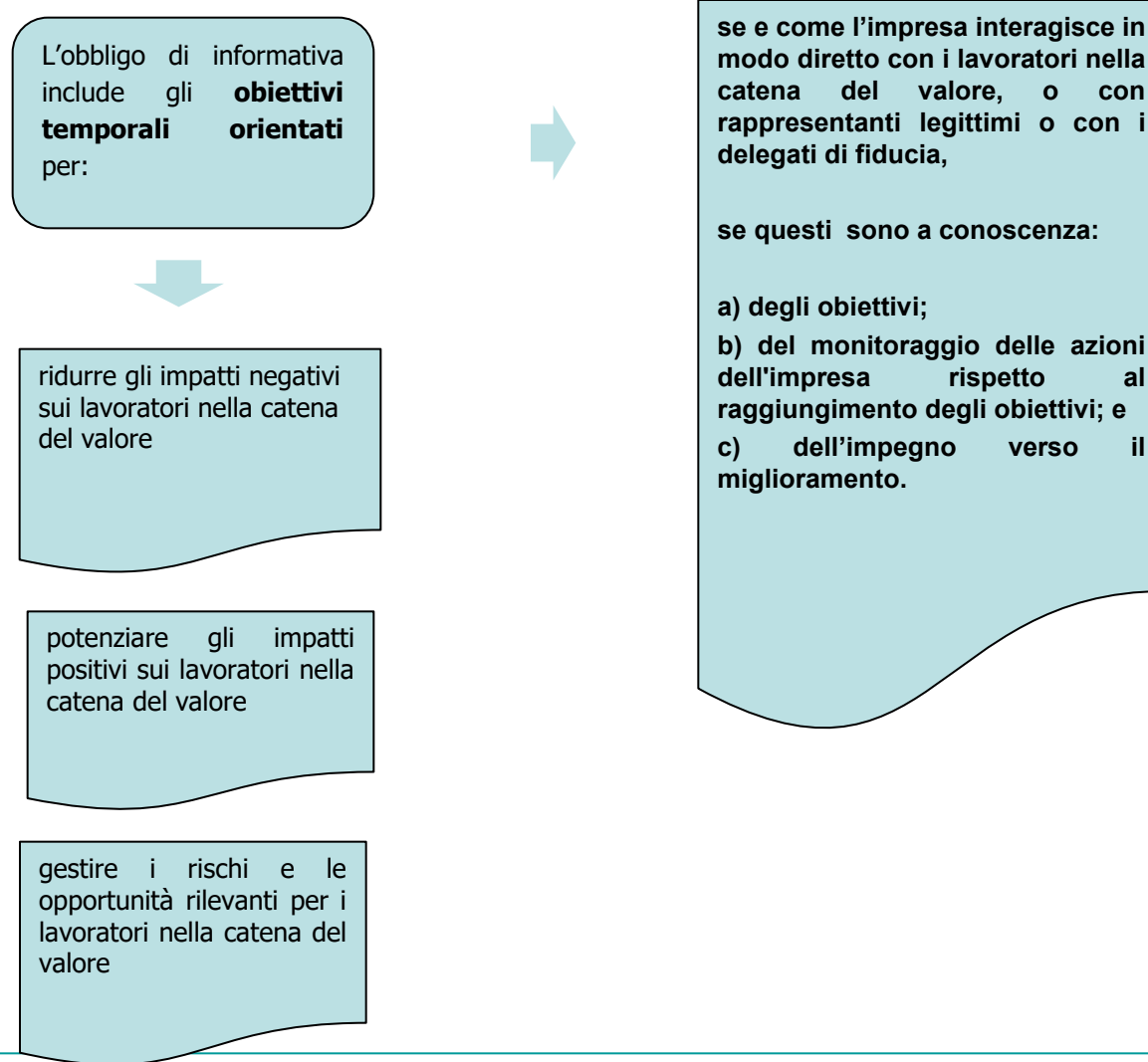
se sono stati segnalati gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani connessi alla sua catena del valore a monte e a valle e, se del caso, li rende noti.

se e in che modo interviene per evitare di causare o contribuire a causare impatti negativi rilevanti sui lavoratori nella catena del valore con pratiche proprie, anche, se del caso, in materia di approvvigionamento, vendite e uso dei dati. Ciò può includere l'indicazione dell'approccio adottato in caso di tensioni tra la prevenzione o la mitigazione di impatti negativi rilevanti e altre pressioni aziendali.

quali risorse sono assegnate alla gestione degli impatti rilevanti mediante informazioni che consentano agli utilizzatori di comprendere come sono gestiti gli impatti rilevanti



- Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti ESRS S-5, parr.39, 42



Il processo di rendicontazione inizia dall'individuazione delle questioni rilevanti: la mappatura RA 16, ESRS 1

ESRS tematici	Questioni di sostenibilità contemplate in ESRS tematici		
	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS S3	Comunità interessate	— Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	— Alloggi adeguati — Alimentazione adeguata — Acqua e servizi igienico-sanitari — Impatti legati al territorio — Impatti legati alla sicurezza
		— Diritti civili e politici delle comunità	— Libertà di espressione — Libertà di associazione — Impatti sui difensori dei diritti umani
		— Diritti dei popoli indigeni	— Consenso libero, previo e informato — Autodeterminazione — Diritti culturali

Analisi della doppia materialità

Temi significativi da rendicontare

OBLIGHI D'INFORMATIVA

Strategia



Gestione impatti rischi ed opportunità:
Politiche



Metriche azioni e monitoraggio

❑ LA RENDICONTAZIONE DELLA DIMENSIONE SOCIALE: ESRS S3

Gli obblighi di informativa

Gestione impatti rischi ed opportunità		
ESRS 3- 1	Politiche relative alle comunità interessate	
ESRS 3- 2	Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	
ESRS 3- 3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	
ESRS 3-4	Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire rischi rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia delle azioni	
Metriche ed obiettivi		
ESRS 3- 5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi ed opportunità rilevanti	

Il processo di rendicontazione inizia dall'individuazione delle questioni rilevanti: la mappatura RA 16, ESRS 1

ESRS tematici	Questioni di sostenibilità contemplate in ESRS tematici		
	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS S4	Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	- Riservatezza - Libertà di espressione - Accesso a informazioni (di qualità)
		Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	- Salute e sicurezza - Sicurezza della persona - Protezione dei bambini
		Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	- Non discriminazione - Accesso a prodotti e servizi - Pratiche commerciali responsabili

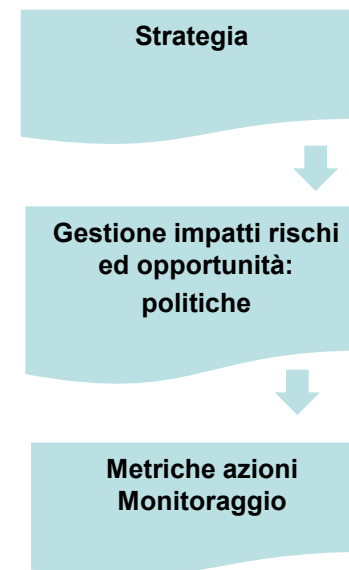


Analisi della doppia materialità



Temi significativi da rendicontare

OBLIGHI D'INFORMATIVA



Gli obblighi di informativa

Gestione impatti rischi ed opportunità		
ESRS 4- 1	Politiche relative ai consumatori finali	
ESRS 4- 2	Processi di coinvolgimento dei consumatori finali in merito agli impatti	
ESRS 4- 3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori finali di esprimere preoccupazioni	
ESRS 4-4	Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire rischi rilevanti per gli utenti finali, nonché efficacia delle azioni	
Metriche ed obiettivi		
ESRS 4- 5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi ed opportunità rilevanti	

La **sostenibilità sociale** è attenta all'**attenzione verso il benessere delle persone e delle comunità**.

Enel promuove l'**equità**, i **diritti umani**, l'**accesso all'istruzione e alla salute** e un'**occupazione dignitosa**.

Obiettivo superare:

La povertà e le diseguaglianze socioeconomiche.
Le discriminazioni, i pregiudizi, l'esclusione sociale.
La mancanza di accesso alle risorse.
L'insicurezza e i conflitti, a livello locale, regionale e globale.
La cattiva governance, che comprende fenomeni come la corruzione e l'inefficienza istituzionale.

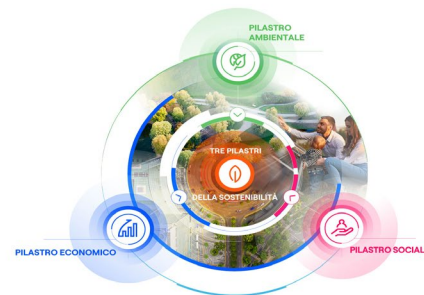
Le Azioni

La promozione di politiche per il rispetto dei diritti umani fondamentali, come quello alla salute e all'istruzione.

L'adozione di pratiche che valorizzino e includano persone di diversa provenienza, genere, etnia, abilità e orientamento sessuale.

La creazione di ambienti di vita più sicuri e dotati di una più efficiente amministrazione della giustizia.

Il miglioramento delle condizioni di salute e di benessere psicofisico delle persone grazie a servizi sanitari di qualità



Capitolo 3. IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Capitolo 4. I DRIVER DI BUSINESS

4.5 Persone Enel

4.6 Catena di fornitura sostenibile

4.7 Coinvolgimento delle comunità

4.8 Centralità del cliente

4.9 Salute e sicurezza delle persone

Grazie per l'attenzione

Monica Peta
monicapeta@studiopeta.it

allrightreserved@MonicaPeta



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

