



Fondazione Tarantelli
Centro Studi
Ricerca e Formazione

in collaborazione con



ISTEL
Istituto di Studi Toscani
di Economia e del Lavoro

La rendicontazione non finanziaria: nuovo obbligo o nuovo paradigma?

Working Papers
Fondazione Tarantelli

wp n. 9/2017

EDIZIONI **LAVORO**



*Quest'opera è distribuita con Licenza Creative Commons Attribuzione
- Non commerciale - Condividi allo stesso modo 3.0 Italia*

Working Papers Fondazione Tarantelli
workingpapers@fondazionetarantelli.it
www.fondazionetarantelli.it

Direttore: Giuseppe Gallo
Vicedirettore e coordinatore redazionale: Francesco Lauria

WP n. 9, ottobre 2017

Progetto grafico e impaginazione: Typeface, Cerveteri (Roma)
Edizioni Lavoro, via Salaria 89, Roma

ISSN 2531-8586



Sommario

Editoriale

La rendicontazione non finanziaria: nuovo obbligo per le imprese ma, soprattutto, possibile contributo per un «cambio di paradigma» 0

Rendicontazione non finanziaria: un sentiero nel percorso necessario della democrazia economica
di Angelo Marinelli 0

La direttiva 2014/95/UE e la trasposizione italiana: uno schema critico di lettura **titolo discordante**
di Francesco Lauria 0

La situazione italiana nel contesto europeo. Evidenze empiriche sulla rendicontazione non finanziaria (Nfi) dal progetto europeo DimasoLab
di Fabio Boscherini, Gabriella Pusztai, Francesca Ricci 0

Costruire percorsi formativi per rafforzare il ruolo del sindacato nei processi di rendicontazione non finanziaria: il progetto Cenofia
di Fabio Boscherini, Gabriella Pusztai, Francesca Ricci 0

Rendicontazione non finanziaria e responsabilità sociale: un'opportunità per imprese, parti sociali, istituzioni **titolo discordante**
di M. Benedetta Francesconi 0

Riflessioni e proposte della First Cisl in merito alla piena attuazione in Italia della Direttiva 2014/95/Eu
di Riccardo Colombani, Domenico Iodice 0



Editoriale

La rendicontazione non finanziaria: nuovo obbligo per le imprese ma, soprattutto, possibile contributo per un «cambio di paradigma»

In un editoriale pubblicato sul «Corriere della Sera» alcuni mesi fa¹ Mauro Magatti ragionava su «i valori su cui scommettere nel disordine delle ideologie», riflettendo sulla costruzione di una società: «postconsumerista».

Se il benessere va conquistato investendo in qualità dell'ambiente, investimento in formazione, innovazione nelle relazioni di lavoro, lotta alla disuguaglianza, costruire una società «postconsumerista» non significa, secondo il sociologo milanese, essere ostili ai consumi, ma essere piuttosto consapevoli che, nella fase in cui ci troviamo, il benessere va conquistato tutti insieme, scommettendo e lavorando su quei valori che decidiamo di rendere prioritari.

Una sfida per la politica e, nel rispetto dei ruoli, per le parti sociali: essere capaci di «mettersi in mezzo», per ricucire i frammenti di una società in pezzi.

Magatti ha approfondito in seguito queste riflessioni in un libro, intitolato significativamente *Cambio di paradigma*,² testo in cui propone di muoversi su una strada che comporta il coraggio di annunciare una stagione di grande innovazione (economica, sociale, istituzionale), centrata su qualità e integrazione, invece che su quantità e frammentazione.

Il suo editoriale terminava con un auspicio: che l'Europa diventi il cardine istituzionale di un tale progetto.

Senza volerla caricare di un eccesso di attese, la direttiva europea sulla rendicontazione non finanziaria nelle grandi imprese è proprio uno dei tasselli, concreti e possibili, di questo mosaico progettuale.

Si tratta di uno strumento lungamente atteso che stabilisce un punto importante: la rendicontazione non finanziaria o «sociale», non è uno strumento unilaterale ed esclusivamente volontario delle imprese, ma un atto «pubblico», che mette in comunicazione, integra, una serie importante di stakeholder: imprese, lavoratori, consumatori, fornitori e cittadini, innanzitutto.

Un frammento di un quadro più complesso certamente da ricomporre, ma anche un contributo a pensare e costruire un modello diverso di capitalismo dopo la «sbornia» neoliberista e i lunghi anni della crisi globale.

Questo Working Paper della Fondazione Tarantelli – Centro studi Ricerca e formazione, dal titolo non casuale *La rendicontazione non finanziaria: nuovo obbligo o cambio di paradigma?*, si muove proprio in questo solco.

La pubblicazione è realizzata in sinergia con il dipartimento Democrazia economica della Cisl e in collaborazione con quattro realtà che, in questi anni, hanno studiato e accompa-

¹ M. Magatti, *I valori su cui scommettere nel disordine delle ideologie*, in «Corriere della Sera», 14 maggio 2017.

² M. Magatti, *Cambio di paradigma. Uscire dalla crisi pensando il futuro*, Feltrinelli, Milano 2017.



gnato il percorso normativo e applicativo della rendicontazione non finanziaria nelle grandi imprese: una federazione di categoria fortemente «esposta» sul tema, come la First Cisl, che associa i lavoratori di banche, assicurazioni, riscossioni, authority, l'Apf (Associazione Alte professionalità credito, finanza e assicurazioni), lo Ial Toscana e l'Istel (Istituto toscano economia e lavoro) che hanno promosso, in collaborazione con importanti partner europei, un solido percorso progettuale rispetto all'analisi, la promozione, la diffusione, anche nel sindacato, della rendicontazione non finanziaria.

Non è sufficiente, infatti, promuovere una direttiva europea, oppure trasporla negli ordinamenti nazionali; non è nemmeno sufficiente redigere un buon bilancio sociale.

Ciò che occorre è far vivere la rendicontazione non finanziaria come un'opportunità di integrazione degli stakeholder e un esempio di cambio di paradigma e di orizzonte delle priorità del sistema economico. Per il sindacato, come ben scrivono Fabio Boscherini, Gabriella Pusztai e Francesca Ricci, si tratta di un'importante opportunità, se inserita in una strategia progettuale di lungo termine.

Un altro tassello non va dimenticato: in un'ottica europea innovativa di dialogo sociale e cooperazione positiva con la società civile, non può essere considerato marginale il ruolo delle istituzioni, soprattutto come punto di raccordo e di monitoraggio.

Ed è proprio questo il senso profondo del contributo al Working Paper di Maria Benedetta Francesconi, dirigente del ministero dello Sviluppo economico e responsabile del segretariato del Punto di contatto nazionale per l'attuazione delle Linee guida Ocse per le imprese multinazionali.

Se, come sottolinea nel suo contributo al WP Angelo Marinelli, coordinatore del dipartimento Democrazia economica, fisco e previdenza della Cisl nazionale, la rendicontazione non finanziaria è un sentiero nel percorso necessario della democrazia economica, è attraverso un impegno non episodico e lo sviluppo di competenze tecniche e progettuali integrate che istituzioni, imprese, sindacato, società civile, potranno trasformare realmente un «nuovo obbligo» in un «cambio di paradigma» reale.

È questo il filo conduttore che, attraverso diversi punti di vista e sviluppando l'analisi della Direttiva europea 2014/95, viene dipanato dagli autori di questo quaderno: Angelo Marinelli, Francesco Lauria, Fabio Boscherini, Gabriella Pusztai, Francesca Ricci, Maria Benedetta Francesconi, Domenico Iodice e Riccardo Colombani.



Rendicontazione non finanziaria: un sentiero nel percorso necessario della democrazia economica

*di Angelo Marinelli**

Quando, il 22 ottobre 2014, è stata pubblicata la Direttiva 2014/95/UE, che impone alle società di pubblico interesse (quotate, banche, assicurazioni) con più di 500 dipendenti di rendere pubblici dati e notizie sulle conseguenze delle proprie azioni e decisioni sulla società e sull'ambiente, la Cisl ha valutato e accompagnato questo provvedimento comunitario, come un solco, importante se pur perfettibile, nel necessario percorso avviato verso la democrazia economica.

La disponibilità di informazioni sulle imprese di carattere non finanziario, chiare e confrontabili, è, infatti, da ritenersi estremamente importante, anche per indirizzare e promuovere investimenti che rivestano un orientamento socialmente responsabile nell'ambito di dinamiche partecipative all'interno delle imprese e nel territorio.

Inserire pertanto le valutazioni sulla rendicontazione non finanziaria delle imprese nell'analisi dei fattori istituzionali, culturali ed economici che permeano il contesto di vincoli e opportunità all'interno del quale si muove oggi lo sviluppo della democrazia economica e della partecipazione dei lavoratori nell'impresa nel nostro paese è necessario a una comprensione compiuta delle potenzialità, anche sindacali, di questo nuovo strumento.

L'attualità della democrazia economica e della partecipazione

Dal punto di vista istituzionale, l'attualità del tema era stata riproposta nella passata legislatura e in questa che volge al termine con numerosi disegni di legge che avevano trovato un'efficace sintesi negli inattuati principi di delega contenuti nella Legge 92/2012.

Dopo di allora le Commissioni parlamentari, sia alla Camera che al Senato, hanno mantenuto aperto un sentiero di riflessione sul tema, riproponendo l'utilità di un quadro legislativo di sostegno in materia di partecipazione dei lavoratori dopo che il governo e le parti sociali avevano, di fatto, interrotto il loro dialogo su questo tema con la sottoscrizione dell'Avviso comune del 9 dicembre 2009. Con quell'intesa (non sottoscritta dalla Cgil), infatti, fu chiesto al governo e al Parlamento una moratoria legislativa con l'intento di far maturare un clima comune e una posizione condivisa, purtroppo poi rimasta inespressa, per superare gli ostacoli che avevano impedito fino a quel momento l'evoluzione legislativa di una disciplina organica sulle forme partecipative del lavoro nell'impresa.

Ricordare questi passaggi ci fornisce una duplice chiave di lettura. In primo luogo, l'insistenza del legislatore evidenzia l'importanza di pervenire a un quadro regolatorio più stringente, in grado di spostare in avanti l'attuale frontiera partecipativa del lavoro e dell'im-

¹ Coordinatore del Dipartimento Democrazia economica, economia sociale, fisco, previdenza e riforme istituzionali, Cisl nazionale.



presa; in secondo luogo, l'assenza di una posizione comune delle parti evidenzia il permanere di forti connotati antagonisti nelle relazioni sindacali.

Il rafforzamento dei fattori istituzionali – va detto – resta una condizione necessaria ma non sufficiente perché possa utilmente svilupparsi nel nostro Paese un modello compiuto di «partecipazione strategica, organizzativa e finanziaria», il cui esito non può essere imposto per legge ma resta necessariamente legato ad un positivo e reciproco atteggiamento collaborativo dei lavoratori e dell'impresa.

Il superamento tendenziale della rigida divisione dei ruoli può essere realizzato solo se il fattore lavoro s'integra nel profilo gestionale e diventa la vera sostanziale risorsa di un'impresa capace di adottare un nuovo profilo relazionale, valorizzando i lineamenti culturali del modello partecipativo-cooperativo e considerando il lavoratore non più il semplice «titolare di un rapporto di lavoro subordinato» ma un «collaboratore dell'attività produttiva».

Non va nascosto che lo scarso sviluppo delle forme partecipative del lavoro nell'impresa risente solo parzialmente dei limiti oggi presenti a livello legislativo. In Italia, l'evoluzione della prassi contrattuale ha consolidato e diffuso i diritti di informazione e consultazione, arrivando a «riempire» le lacune di un apparato legislativo carente, innovato spesso sulla base dell'esigenza di adempiere agli obblighi di trasposizione della normativa europea. E quasi sempre l'aggiornamento legislativo ha fatto seguito agli avvisi comuni che hanno consentito di trasporre nel nostro ordinamento i principi e i contenuti dei Regolamenti e delle Direttive europee. È il caso, ad esempio, delle Direttive sui Cae e delle Direttive sullo Statuto della Società europea e della Società cooperativa europea.

Tra legge e contratto, tra contesto nazionale ed europeo

Anche se i contratti nazionali hanno recepito la legislazione comunitaria e nazionale in materia di diritti di informazione e consultazione, va detto che nonostante il diritto alla consultazione sia affermato con chiarezza dalle normative europee, esso è nella maggior parte dei casi non agito e, a volte, neanche espressamente previsto (spesso si parla di confronto, analisi congiunta eccetera). La consultazione non è un sinonimo di informazione, ma è la fase immediatamente successiva al momento dell'erogazione dell'informativa. Ciò comporta la necessità di introdurre una «procedimentalizzazione» dei poteri dell'imprenditore che, almeno su alcune materie e contenuti, va esplicitamente richiamata dalla legge, pur lasciando ai contratti collettivi il compito di definire modalità e criteri di svolgimento.

Che l'aggiornamento legislativo non basti, ma sia però opportuno, lo testimonia l'applicazione della riforma del diritto societario del 2003 e l'attuazione pratica che essa ha subito nelle diverse realtà societarie, dove la scelta del modello di gestione «dualistico» ha riguardato una piccola parte delle società commerciali ed è rimasta prevalentemente confinata ad alcuni settori produttivi. Le motivazioni delle scelte statutarie che hanno privilegiato il modello di gestione duale sono, peraltro, in alcuni casi rimaste legate all'esigenza di assicurare un adeguato pluralismo della rappresentanza degli assetti proprietari negli organismi di indirizzo, amministrazione e controllo.

Lo sviluppo delle forme partecipative negli organismi societari risponde all'esigenza, posta dalla crescente competizione globale, di incidere maggiormente sulle variabili e sui processi che determinano la produttività e sui mutamenti indotti dai processi di globalizzazione finanziaria.

Allargare l'ambito di partecipazione nella governance d'impresa può consentire di amplia-



re gli spazi di iniziativa sulle variabili che incidono sulla produttività e sull'organizzazione del lavoro, sempre più influenzati dalla dimensione finanziaria che si traduce in scelte strategiche assai spesso opache e inaccessibili al sindacato.

L'organizzazione del lavoro resta la sede dove poter incidere sui fattori «microeconomici» che determinano la produttività e dove è possibile misurare concretamente l'apporto di ciascun fattore produttivo. Ma la governance d'impresa è il luogo dove è possibile esercitare il controllo sulle scelte relative agli investimenti produttivi, sull'innovazione tecnologica, sulle variabili che influenzano l'andamento del titolo nelle borse valori, per le società quotate.

Occorrono, dunque, norme e procedure incentivanti che promuovano il diritto «europeo» di partecipazione dei lavoratori al governo dell'impresa. Certo, esso non può certamente essere vincolante e deve, quindi, restare facoltativo, attivabile cioè in sede negoziale, ma è altrettanto evidente che tale previsione dovrebbe prevedere, anche nelle imprese che non adottano il modello di gestione «duale» introdotto dalla riforma del diritto societario del 2003, forme di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori in quanto tali, oltre che nel Consiglio di sorveglianza, anche nel Consiglio di amministrazione (anziché nell'organismo di controllo), sia pure con prerogative ridotte, limitate alle delibere relative alle decisioni strategiche, a quelle che impattano sull'organizzazione del lavoro o sui livelli occupazionali e alla votazione del bilancio.

Se i fattori istituzionali non bastano a far avanzare la frontiera partecipativa, senza un approccio culturale condiviso, gli uni e l'altro debbono fare i conti con un contesto competitivo caratterizzato da una crescente complessità, indotta dalla globalizzazione finanziaria e dall'evoluzione dei processi di internazionalizzazione produttiva e commerciale. Chi si ostina, nel mondo del lavoro e dell'impresa, a proporre un modello arcaico di gestione conflittuale delle relazioni industriali non ha compreso che la sfida competitiva oggi si gioca su più ambiti.

La competizione basata esclusivamente sulla compressione del costo del lavoro è perdente, specie in quei settori la cui capacità produttiva di beni o servizi è rivolta essenzialmente alla domanda interna. Se diminuisce il reddito disponibile delle famiglie si riducono anche i consumi e i risparmi e così il cerchio si chiude. D'altro canto, le imprese hanno bisogno di trovare una flessibilità organizzativa, produttiva ed economica compatibile con le regole del gioco globale. La produttività complessiva di un'impresa non dipende esclusivamente dalla sola produttività del lavoro, ma varia in funzione della produttività del capitale, dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi e della tecnologia impiegata.

Inoltre, le condizioni economiche sulla base delle quali può migliorare lo scambio fra lavoro e retribuzione dipendono sempre di più da fattori extraproductivi esterni all'impresa: il contesto politico, i fattori infrastrutturali, la leva fiscale, gli incrementi del valore dei titoli nei mercati finanziari. Lo scambio politico fra le garanzie occupazionali e di sviluppo dell'impresa e le flessibilità organizzative continua ad avere un peso fondamentale nella riuscita del progetto industriale, ma deve fare i conti con nuove variabili extracontrattuali di cui lo sviluppo della democrazia economica e della partecipazione rappresentano il naturale completamento.

In quest'ottica, la partecipazione non è «un di più» ma diventa una risposta necessaria e obbligata per governare situazioni complesse, come possono essere considerate le modificazioni strutturali dei processi di produzione, trasferimento e consumo della ricchezza. E le stesse forme di partecipazione economica e finanziaria dei lavoratori all'impresa, oltre che forme di democrazia economica, possono divenire strumenti importanti di stabilizzazione



finanziaria dell'impresa, che comportano ricadute positive in termini sia di ricapitalizzazione delle imprese, sia di emancipazione del lavoro che aumenta il suo potere nei processi produttivi.

Resta, infine, da considerare il ruolo svolto dalle diverse esperienze partecipative che si realizzano oggi tramite il welfare aziendale. Le esperienze della previdenza complementare, della sanità integrativa, della formazione continua e della mutualità integrativa, realizzate tramite la contrattazione collettiva e la bilateralità, rappresentano «beni meritori» che non forniscono benefici diretti o indiretti solo ai lavoratori e alle imprese, ma generano importanti «esternalità positive» per l'intera collettività, contribuendo a qualificare e a rafforzare lo Stato sociale.

Innovazione legislativa, partecipazione e responsabilità sociale

Per questi motivi l'auspicata innovazione legislativa di sostegno resta indispensabile per creare le condizioni di contesto affinché l'iniziativa congiunta delle parti possa utilmente dispiegarsi, superando quegli ostacoli di natura normativa che oggi limitano l'esercizio della loro autonomia e lo sviluppo delle forme partecipative del lavoro nell'impresa. Ciò è dovuto anche al fatto che l'attuale apparato normativo (diritti di informazione e consultazione, Società europea e modello di gestione «duale», disciplina delle stock option) è permeato dall'impostazione della legislazione comunitaria, mentre risulta poco «calato» sulle specificità del sistema economico e d'impresa del nostro paese.

Dalla class action alla responsabilità sociale; dalla riforma del diritto societario all'aggiornamento delle norme in materia di diritti di informazione e consultazione, alla *mittenstimung*: la legislazione europea realizza una diffusione di regole e buone pratiche che spinge verso un nuovo equilibrio nel rapporto fra lavoro e capitale, fra chi detiene il controllo dell'impresa e chi la gestisce, partecipando e collaborando a essa. Tuttavia, non sfugge che gran parte di queste regole e di queste prassi risentono delle caratteristiche e dell'esperienza dei sistemi delle relazioni sindacali vigenti nei paesi del Nord Europa, a loro volta influenzati dalle caratteristiche dei sistemi produttivi, dalle dimensioni d'azienda, dal diverso grado di diffusione del capitale di rischio.

Peraltro, anche nella legislazione europea, le norme e le prassi che disegnano la peculiare esperienza del «modello sociale» non arrivano a realizzare un quadro compiuto della partecipazione e della democrazia economica, ma incanalano il conflitto antagonistico dentro un percorso relazionale fatto di coesistenza e reciproco riconoscimento di ruolo tra le parti sociali.

Il nostro ordinamento giuridico risente di un apparato normativo limitato e frammentario anche per quanto riguarda la definizione di strumenti che consentano di sviluppare forme partecipative finanziarie dei dipendenti al capitale dell'impresa. I Wbo (*workers buyout*) sono fra i pochissimi strumenti di partecipazione finanziaria tipizzati nel nostro ordinamento, realizzabili principalmente attraverso l'istituzione di società cooperative di lavoratori licenziati, cassaintegrati, o dipendenti di aziende in crisi, mediante l'utilizzo dell'apposito fondo di rotazione, gestito dalla Compagnia finanziaria industriale, sulla base di progetti presentati da società cooperative. I lavoratori, dunque, per proteggere il know-how e salvare l'azienda costituiscono una cooperativa per acquisire l'azienda a seguito della procedura fallimentare e, a tal fine, possono utilizzare anche l'indennità di mobilità, se l'Inps riconosce la possibilità di erogare l'anticipo dell'indennità stessa per destinarla alla capitalizzazione



societaria. Tale strumento resta limitato nelle sue potenzialità di intervento, sia perché prevalentemente rivolto a società costituite in forma cooperativa, sia perché il processo di recupero aziendale può partire solo tardivamente, quando l'impresa è già stata sottoposta a procedure fallimentari o quando si è già realizzata una situazione di crisi.

Occorrerebbe, invece, disporre di strumenti in grado di rispondere ai tipici problemi di scarsa patrimonializzazione delle piccole e medie imprese italiane, di successione imprenditoriale, di revisione degli assetti organizzativi e produttivi dell'impresa, di maggiore diffusione e contendibilità del capitale di rischio, rendendo agibili ai lavoratori e agli imprenditori una molteplicità di strumenti partecipativi finanziari.

Quali strumenti per la partecipazione

La partecipazione non può essere imposta per legge ma è ormai sempre più urgente addvenire a un testo normativo sul tema per rimuovere gli ostacoli che ancora si frappongono alla libera iniziativa delle parti, cogliendo le esperienze e le migliori pratiche esistenti a livello europeo e innovando gli strumenti partecipativi esistenti nel nostro ordinamento, in relazione alle caratteristiche del nostro sistema produttivo, caratterizzato da un'elevata frammentazione del dato aziendale e diffusione delle imprese sul territorio.

Per realizzare questo risultato è necessario lavorare sia nella direzione di un aggiornamento degli strumenti di partecipazione finanziaria e al capitale delle aziende, rivolti ai dipendenti, sia sui meccanismi e sulle modalità del loro finanziamento.

Per quanto riguarda gli strumenti partecipativi, il lavoro non parte da zero. Si tratta di riprendere e integrare i contenuti dei numerosi disegni di legge, presentati nella passata e attuale legislatura e relativi all'attuazione dell'art. 46 della Costituzione in materia di partecipazione dei lavoratori e che le Commissioni lavoro di Camera e Senato avevano già assunto come testi unificati per la discussione in questa legislatura. In particolare per quanto riguarda:

- la disciplina di appositi fondi fiduciari (trust), rivolti all'acquisto di quote o azioni del capitale sociale delle imprese al fine di creare piani di azionariato dei dipendenti sul modello degli Esop diffusi nei paesi anglosassoni, che prevedano molteplici possibilità di finanziamento: da prelevamenti sugli utili aziendali, alla destinazione di quote dei premi di risultato, erogati per il tramite della contrattazione di secondo livello;
- l'introduzione di strumenti finanziari innovativi nel nostro ordinamento, con la possibilità di istituire fondi di investimento destinati alla partecipazione obbligazionaria dei dipendenti, per colmare le lacune che ci separano dalla strumentazione esistente negli altri Paesi più industrializzati dell'Europa e del mondo;
- l'aggiornamento della normativa esistente per rendere praticabile ed esigibile il ruolo delle associazioni dei dipendenti azionisti, migliorando il collegamento fra queste e l'esercizio del diritto di voto nell'assemblea degli azionisti. Le esperienze contrattuali finora realizzate hanno, infatti, confermato le difficoltà attuative dell'azionariato collettivo, proprio perché le associazioni dei dipendenti azionisti sono soggette alla rigida normativa vigente in materia di raccolta delle deleghe di voto, limitando l'effettivo potere di influenza dell'associazione stessa nell'assemblea degli azionisti.

Vanno, poi, rese potenzialmente praticabili alcune esperienze partecipative di natura finanziaria oggi non compiutamente realizzate, come ad esempio quelle attivabili tramite l'investimento dei fondi pensione. Oggi (dati aggiornati al mese di giugno 2017) i fondi pen-



sione collettivi di natura contrattuale gestiscono risorse per oltre 47 miliardi di euro (il 28% viene impiegato in titoli del debito pubblico italiano, mentre solo una quota complessivamente inferiore al 3% del patrimonio complessivo gestito viene impiegata in titoli rappresentativi del capitale di rischio e di credito delle imprese italiane). Se a queste risorse si sommano quelle gestite dalle forme pensionistiche individuali e dai fondi preesistenti si arriva a uno stock di risparmio previdenziale privato pari a oltre 155 miliardi di euro.

Individuare strumenti finanziari in grado di intercettare il risparmio privato gestito dai fondi pensione e di dirottarne una quota maggiore verso l'investimento infrastrutturale, lo sviluppo locale e il finanziamento delle piccole e medie imprese consentirebbe di avere ricadute positive sull'economia reale, migliorando il grado di diffusione del capitale di rischio e aumentando la patrimonializzazione delle imprese. Si tratta di completare il disegno del legislatore del 1992 che aveva concepito la previdenza complementare a capitalizzazione come un effettivo pilastro «complementare» del sistema previdenziale, in grado di garantire il raggiungimento di più elevati livelli di copertura previdenziale per i lavoratori e le lavoratrici e di contribuire alla crescita del saggio di risparmio privato e allo sviluppo della democrazia economica. È evidente che la realizzazione della finalità sociale dei fondi pensione resta, infatti, collegata anche all'utilità che essi sono in grado di apportare, complessivamente, al sistema economico e produttivo. Per questi motivi, occorre aggiornare la strumentazione finanziaria disponibile attraverso l'individuazione di veicoli appositamente «dedicati» alle finalità previdenziali dei fondi pensione, su cui far convergere l'interesse e la «sensibilità» delle parti istitutive, unendo l'interesse generale con quello dei lavoratori iscritti alle forme pensionistiche complementari e delle imprese.

La saldatura del cerchio: rendicontazione non finanziaria e democrazia economica

In conclusione, la saldatura del cerchio, oggi come in passato, non è facile. Per la Cisl la via della democrazia economica è fondamentale per affermare la non subalternità del lavoro al capitale; la forma migliore per realizzare un protagonismo positivo dei lavoratori e delle lavoratrici, fatto di responsabilità e coinvolgimento. Di fronte al cambiamento profondo dell'economia e della finanza, lo sviluppo della partecipazione finanziaria dei lavoratori nell'impresa è funzionale non solo alla diffusione della democrazia economica ma diventa anche la condizione per innovare il capitalismo italiano, superando quei tratti arcaici e familistici di un certo modo di fare impresa. È questa anche la condizione fondamentale per spostare in avanti la frontiera di specializzazione del nostro sistema produttivo e imboccare una «via alta» dello sviluppo, superando l'attuale crisi strutturale.

Nell'ambito del vasto filone della democrazia economica rientra, a pieno titolo, il tema della Responsabilità sociale dell'impresa. La Rsi può rappresentare per l'impresa uno strumento «difensivo», finalizzato alla prevenzione di rischi o di danni legati all'immagine della condotta aziendale, ovvero uno strumento per «generare valore» (*shared value*) e vantaggi competitivi derivanti dal riconoscimento reputazionale connesso all'integrazione di standard e sensibilità di carattere sociale, ambientale e culturale.

Da che parte far pendere l'ago della bilancia dipende dalla capacità di configurare la Rsi in modo non autoreferenziale. La Responsabilità sociale non può che essere «volontaria», perché esula dagli obblighi giuridicamente posti dal diritto positivo ma al tempo stesso non deve essere neppure autoreferenziale, per evitare che venga usata in modo «mistificatorio», per trarre un ingiusto arricchimento, sfruttando il riconoscimento reputazionale che può de-



rivare dal dichiarare la conformità o l'adesione dell'impresa a standard etici, sociali, ambientali, nei confronti dei consumatori e del sistema economico.

Per uscire dalla trappola dell'autoreferenzialità e dal mito del valutatore indipendente occorre fare in modo che la valutazione, la misurabilità e la confrontabilità delle pratiche di responsabilità sociale divengano il risultato di «responsabilità condivise» all'interno dell'impresa «comunità» (soci, manager, lavoratori) e verso l'esterno (istituzioni pubbliche, consumatori, fornitori, istituti di credito eccetera). Inserire la responsabilità sociale dell'impresa a pieno titolo nel filone dei modelli di relazioni sindacali partecipativi può consentire di garantire un accettabile compromesso fra volontarietà e non autoreferenzialità, tramite la procedimentalizzazione dei poteri dell'imprenditore.

Una dimensione dove il ruolo delle istituzioni pubbliche e degli Stati resta essenziale è quella internazionale. Il diritto internazionale cerca, ad esempio, una protezione generale attraverso i codici di condotta che contengono regole ispirate a principi che possono sembrare addirittura ovvii e vaghi a livello di certi ordinamenti giuridici nazionali, per la cui violazione sono già contemplate specifiche sanzioni.

Eppure, quelle stesse pratiche assumono un significato e un rilievo totalmente diverso da un'ottica sovranazionale e internazionale, dove il tentativo di diffondere regole minime di comportamento sociali e ambientali (principi Oil, linee guida Ocse alle multinazionali, Global compact) possono contribuire a limitare i rischi di dumping sociale nei processi di internazionalizzazione produttiva e commerciale determinati dalla diversa intensità della protezione giuridica dei lavoratori e dell'ambiente. Si tratta di principi e norme che vanno difese con maggiore efficacia, sia a livello comunitario europeo, sia con convenzioni e clausole sociali da imporre nelle transazioni «da e verso» paesi extracomunitari, al fine di creare un argine efficace, nei confronti della concorrenza esterna contro i rischi di dumping sociale e ambientale.

Anche alla luce di queste considerazioni, la direttiva europea sulla rendicontazione non finanziaria appare uno strumento di grandi potenzialità.

Le aziende coinvolte dalla direttiva dovranno, infatti, divulgare informazioni e cifre sull'occupazione, su quanto fanno per difendere i diritti umani nelle proprie filiali situate nei paesi in via di sviluppo, sulle iniziative di lotta alla corruzione, sulle attività di difesa dell'ambiente e sul proprio impegno a favore delle pari opportunità e del dialogo sociale, nonché sull'attuazione delle convenzioni fondamentali dell'Oil.

Saranno, inoltre, tenute a presentare dati e notizie sulle condizioni di lavoro nei propri stabilimenti e uffici, a dimostrare che rispettano i diritti di informazione e consultazione e di associazione sindacale per i propri dipendenti, a comunicare quanto fanno per migliorare la salute e sicurezza al lavoro e in difesa delle comunità locali. Anche i subfornitori dei grandi gruppi saranno, almeno indirettamente, coinvolti dall'applicazione della direttiva, poiché le informazioni non finanziarie da divulgare non riguarderanno solo la casa madre ma tutte le sue filiali e l'intera catena del valore.

La Direttiva 2014/95/Ue, pur con tutti i suoi limiti, è il frutto di anni di mobilitazione della società civile europea ed è uno strumento utile, da utilizzare e monitorare.

Il valore aggiunto che un sindacato innovativo e rivolto al futuro può dare è proprio quello di inserirla in un quadro di strumentazione più ampio, volto alla costruzione di un sistema compiuto di partecipazione e democrazia economica.



La direttiva comunitaria sulla rendicontazione non finanziaria: un punto di vista sindacale per «generare processi, non per occupare spazi»

(Nell'indice: La direttiva 2014/95/UE e la trasposizione italiana: uno schema critico di lettura)

di Francesco Lauria*

I contenuti della Direttiva 2014/95/UE e le priorità della Cisl

Il 22 ottobre 2014 è stata pubblicata la Direttiva 2014/95/UE, che impone alle società di pubblico interesse (quotate, banche, assicurazioni), con più di 500 dipendenti, di rendere pubblici dati e notizie sulle conseguenze delle proprie azioni e decisioni sulla società e sull'ambiente.

Fin dal dibattito che ha preceduto l'adozione della direttiva europea, la Cisl ha sostenuto con convinzione che la disponibilità di informazioni sulle imprese di carattere non finanziario, chiare e confrontabili, fosse estremamente importante, anche per indirizzare e promuovere investimenti nell'ottica di un orientamento socialmente responsabile.

Rispetto alla la Direttiva 2014/95/UE la posizione, poi condivisa anche con Cgil e Uil, è stata quella di considerare il testo come un primo passo, importante, ma non risolutorio, nella giusta direzione di una maggiore trasparenza sulle informazioni di carattere non finanziario delle imprese.

Una delle priorità della posizione sindacale è stata la ricerca, per una maggiore efficacia nel contesto italiano, di allargare il campo di applicazione della direttiva (come permesso dal testo europeo) alle imprese di medie dimensioni.

Le aziende coinvolte dalla direttiva dovranno, infatti, divulgare informazioni e cifre sull'occupazione, su quanto fanno per difendere i diritti umani nelle proprie filiali situate nei paesi in via di sviluppo, sulle iniziative di lotta alla corruzione, sulle attività di difesa dell'ambiente e sul proprio impegno a favore delle pari opportunità e del dialogo sociale, nonché sull'attuazione delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

Saranno, inoltre, tenute a presentare dati e notizie sulle condizioni di lavoro nei propri stabilimenti e uffici, a dimostrare che rispettano i diritti di informazione e consultazione e di associazione sindacale per i propri dipendenti, a comunicare quanto fanno per migliorare la salute e sicurezza sul lavoro e in difesa delle comunità locali. Anche i subfornitori dei grandi gruppi saranno, almeno indirettamente, coinvolti dall'applicazione della direttiva, poiché le informazioni non finanziarie da divulgare non riguarderanno soltanto la casa madre ma tutte le sue filiali e l'intera catena del valore.

Uno dei concetti chiave nel percorso di trasposizione e implementazione della direttiva, sulla scia dei principi contenuti, in particolare, nelle Linee guida Ocse sulle imprese multinazionali, è proprio quello di un'efficace applicazione del principio di «necessaria diligenza» (*due diligence*).

* Dipartimento Democrazia economica Cisl, Fondazione Tarantelli – Centro studi Ricerca e formazione Cisl.



Tale principio indica un processo per identificare gli impatti negativi, reali e potenziali, di tipo sociale, ambientale ed economico, delle decisioni e delle attività di un'organizzazione, con lo scopo di evitare, o quantomeno di mitigare, tali impatti negativi. La direttiva specifica che, per ottemperare agli obblighi previsti, le società europee possono contare su importanti strumenti internazionali intergovernativi, come le Linee guida Ocse sulle multinazionali, la Dichiarazione tripartita dell'Oil dei principi sulle imprese multinazionali (Dichiarazione tripartita dell'Oil sulle imprese multinazionali e la politica sociale) e i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, nonché su altri importanti strumenti internazionali nel campo della responsabilità sociale come le Linee guida Iso 26000, le Linee guida G4 del Global Reporting Initiative per la redazione dei bilanci di sostenibilità e il Global Compact dell'Onu.

Per queste ragioni la Cisl ha sottolineato, fin dai primi processi di consultazione promossi dal ministero dell'Economia e delle finanze, avviati nei primi mesi del 2016, che la normativa italiana di trasposizione avrebbe dovuto raccomandare vivamente ed esplicitamente la divulgazione di informazioni sugli aspetti socio-ambientali delle società che fanno parte della catena di fornitura dell'impresa, ove significative per l'attività esercitata.

Per quel che riguarda i contenuti della rendicontazione non finanziaria la Cisl ha sostenuto che gli aspetti esplicitamente contenuti nella direttiva ai paragrafi 6, 7 e 8 avrebbero dovuto essere integrati con alcuni aspetti peculiari nel contesto italiano. In particolare:

- mitigazione degli impatti diretti e riduzione dei rischi legati al cambiamento climatico, non soltanto in termini di emissioni di gas a effetto serra, ma anche di consumo di acqua e di suolo, così come di produzione e smaltimento dei rifiuti;
- rating di legalità dell'impresa.

Un percorso complesso e dalle potenzialità importanti, da verificare

La direttiva comunitaria è stata il frutto di anni di pressioni sulla Commissione Ue da parte delle sindacati e della società civile e, quindi, non può essere un'occasione esercitata a metà.

Per la prima volta i grandi gruppi dell'Ue sono tenuti a presentare un bilancio di sostenibilità o ad aggiungere notizie rilevanti in campo sociale e ambientale nei propri bilanci finanziari.

Si tratta di un ulteriore passo in avanti verso un nuovo approccio ai temi della sostenibilità, che unisce l'impegno volontario delle imprese a una regolamentazione attuata attraverso importanti strumenti internazionali.

Venendo al merito della direttiva – considerando che l'Italia è tra i paesi europei in cui il peso delle piccole e medie imprese è maggiormente rilevante – la Cisl si è battuta, invano, affinché la trasposizione italiana abbassasse imperativamente la soglia di applicazione della direttiva, prevedendo una raccomandazione di rendicontazione non finanziaria anche per le imprese di medie dimensioni, con almeno 250 dipendenti.

Rispetto al campo di applicazione della direttiva, da un punto di vista settoriale, un altro tema prioritario ha riguardato la richiesta che la legge di trasposizione italiana includesse, nel perimetro di applicazione, anche le società attive nel settore della grande distribuzione e delle *utilities*, così come le aziende partecipate dallo Stato e dalle amministrazioni locali.

Sui diversi sistemi di rendicontazione non finanziaria elencati nella direttiva, pur non esprimendo una preferenza per uno specifico «standard», la Cisl ha chiesto che la legge di tra-



sposizione nazionale non potesse non indicare con chiarezza l'obbligo per le imprese di esplicitare e rendere tracciabile e trasparente il sistema di rendicontazione utilizzato.

Ormai alla vigilia della pubblicazione dei primi report non finanziari da redigere in conformità alla direttiva europea, appare necessario che siano fornite, in particolare, informazioni sia qualitative sia quantitative, esplicitando gli indicatori adottati, relativamente alle informazioni significative per l'attività esercitata e descrivendo gli obiettivi che l'impresa si prefigge per migliorare le proprie performance.

Per quel che riguarda la clausola di salvaguardia, prevista all'art. 1, par. 1, della direttiva che rimanda agli Stati membri la scelta di permettere l'omissione pubblica delle informazioni contenute nella rendicontazione non finanziaria a seguito della motivata richiesta da parte delle imprese, la Cisl ha chiesto inequivocabilmente che tale clausola non fosse resa esercitabile, anche per non creare situazioni di disparità tra imprese difficilmente gestibili e **(generare ??)** una scarsa efficacia dell'impianto stesso della direttiva.

La Cisl ha inoltre proposto che la trasposizione nazionale dovesse raccomandare e incentivare la creazione di una sezione dedicata alle informazioni non finanziarie all'interno dei siti web delle imprese, attraverso la pubblicazione di materiali facilmente accessibili al pubblico, oltre alla pubblicazione di una sintesi di report socio-ambientale che mettesse in luce gli aspetti salienti del documento.

Infine, apprezzando il lavoro promosso in questi anni dal ministero dello Sviluppo economico, anche in accordo con numerose amministrazioni regionali sullo sviluppo di indicatori sulla responsabilità sociale d'impresa, è stata lanciata, invano, la proposta che la legge di trasposizione prevedesse il rilascio da parte del Mise, anche attraverso una piattaforma informatica, di un'attestazione della presenza di tutte le informazioni richieste dalla direttiva o, in caso di informazioni mancanti, di giustificazioni/spiegazioni secondo il principio «comply or explain». Tale attestazione avrebbe dovuto prevedere una certificazione di conformità del processo relativo alla rendicontazione non finanziaria con sistemi incentivanti per le imprese impegnate a rafforzare il dialogo multistakeholder e la trasparenza delle informazioni e delle azioni intraprese nel campo della responsabilità sociale e ambientale.

Le richieste rispetto al decreto legislativo di trasposizione

Rispetto allo schema di decreto legislativo per il recepimento della Direttiva 2014/95/Ue, nel mese di settembre 2016, Cgil, Cisl e Uil hanno trasmesso una serie di indicazioni rispetto ai contenuti del provvedimento di trasposizione.

Nell'esprimere apprezzamento per un testo che ricomprendeva negli obblighi di informativa in oggetto le catene di fornitura e il subappalto, ampliando in maniera volontaria il campo di applicazione e introducendo la verifica della conformità delle informazioni fornite, le confederazioni sottolineavano altresì perplessità per alcune criticità individuate che rischiavano di inficiare l'impianto dello schema di decreto, soprattutto per quanto attiene agli effetti dello stesso in termini di crescita economica inclusiva e sostenibile.

Uno dei temi chiave proposti, già precedentemente ricordato, è stato quello della garanzia dell'uniformità e la comparabilità delle informazioni di carattere non finanziario attraverso l'utilizzo di autorevoli standard di rendicontazione riconosciuti a livello internazionale e nazionale.

Pur non introducendo schemi eccessivamente rigidi, la richiesta sindacale è stata quella di limitare ragionevolmente l'utilizzo di metodologie autonome di rendicontazione.



Un secondo tema sensibile è quello dell'introduzione, nell'ordinamento nazionale, della possibilità di omettere la divulgazione di informazioni che potrebbero nuocere alla politica commerciale dell'impresa.

Non è possibile, infatti, definire la natura delle informazioni che potrebbero essere omesse e si rischierebbe di non avere tutti gli elementi necessari alla comprensione dell'andamento dell'impresa, dei suoi risultati, della sua situazione complessiva e dell'impatto della sua attività.

Per quanto attiene alla verifica dell'informativa non finanziaria, Cgil, Cisl e Uil hanno sottolineato che la verifica di conformità delle informazioni non finanziarie debba essere effettuata da organismi composti dagli attori della società civile e, in particolare, da rappresentanti delle parti sociali.

Di qui, la richiesta dell'istituzione di un osservatorio regolato da un apposito articolo di cui le confederazioni hanno proposto la costituzione attraverso un emendamento, poi non recepito dal governo italiano, in occasione del decreto di trasposizione pubblicato alla fine del mese di dicembre 2016 (Dlgs 254/2016):

È costituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze un osservatorio con compiti di monitoraggio sull'applicazione della direttiva europea sulla «rendicontazione non finanziaria» (2014/95/Ue), in collaborazione con il ministero dello Sviluppo economico. L'osservatorio è finalizzato a garantire una migliore ed efficace diffusione tra parti economiche e sociali maggiormente rappresentative a livello nazionale e altri stakeholder rilevanti e si avvale, tra gli altri, della collaborazione del Punto di contatto nazionale sulle Linee guida Ocse, istituito presso il ministero dello Sviluppo economico. Compito dell'osservatorio è fornire dati qualitativi e quantitativi sull'applicazione della direttiva e partecipare attivamente al monitoraggio e alla promozione della diffusione dei meccanismi di rendicontazione non finanziaria in coerenza con gli obiettivi e le finalità della Direttiva 2014/95/Ue.

Le Linee guida della Commissione europea e la consultazione della Consob

Un passaggio importante, rispetto all'applicazione della Direttiva 2014/95/Ue, in conformità con quanto previsto dalla direttiva stessa, è stata la pubblicazione, nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 5 luglio 2017, delle Linee guida elaborate dalla Commissione europea il 26 giugno 2017, relative alla metodologia da adottare per la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario da parte delle imprese.

L'art. 2 della Direttiva 2014/95/Ue, stabilisce che «la Commissione [deve elaborare] orientamenti non vincolanti sulla metodologia di comunicazione delle informazioni di carattere non finanziario, compresi gli indicatori fondamentali di prestazione generali e settoriali, al fine di agevolare la divulgazione pertinente, utile e comparabile di informazioni di carattere non finanziario da parte delle imprese».

Le Linee guida sottolineano che, per quanto attiene alle informazioni sugli aspetti sociali e attinenti alla gestione del personale, le aziende coinvolte dovranno divulgare le azioni poste in essere per garantire la parità di genere, le misure volte ad attuare le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del Lavoro e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali.

Le Linee guida specificano che rientrano in tale contesto le seguenti informazioni:

- l'attuazione di convenzioni fondamentali dell'Oil;
- questioni in materia di diversità, quali la diversità di genere e la parità di trattamento nel



contesto dell'occupazione (ivi inclusi aspetti legati a età, sesso, orientamento sessuale, religione, disabilità, origine etnica e altri aspetti pertinenti);

- questioni relative all'occupazione, ivi incluse la consultazione e/o la partecipazione dei lavoratori, le condizioni di impiego e di lavoro;
- le relazioni sindacali, ivi incluso il rispetto dei diritti sindacali;
- la gestione del capitale umano, ivi inclusa la gestione della ristrutturazione, la gestione delle carriere e l'occupabilità, il sistema di remunerazione, la formazione;
- la salute e la sicurezza sul lavoro.

Pur se in maniera non prescrittiva, le Linee guida orientano le imprese all'adozione di standard ampiamente riconosciuti e di alta qualità come, ad esempio, gli orientamenti dell'Ocse per le imprese multinazionali, la Dichiarazione tripartita dell'Oil dei principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (**Dichiarazione tripartita dell'Oil sulle imprese multinazionali e la politica sociale**), oppure la norma Iso 26000.

Viene infine sottolineata, nel documento comunitario, l'importanza di indicatori fondamentali di prestazione basati su aspetti quali:

- la diversità di genere e altri aspetti della diversità;
- l'avvicendamento dei dipendenti;
- il rapporto dei dipendenti che lavorano in base a contratti a tempo determinato, suddivisi per sesso;
- le ore medie di formazione per anno per dipendente suddivise per genere;
- i processi di consultazione dei dipendenti.

Nel mese di settembre 2017 si è infine conclusa la consultazione da parte della Consob sulle disposizioni attuative del Dlgs 254/2016, relativo alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario.

Anche in questo caso Cgil, Cisl e Uil hanno proposto osservazioni unitarie, rilanciando la richiesta di un maggiore coinvolgimento nel monitoraggio applicativo della Direttiva 2014/95/Ue.

Le confederazioni hanno sottolineato:

Il Regolamento, sottoposto a consultazione, giustamente prevede all'art. 6 che nell'effettuazione dei controlli si tenga conto anche delle «informazioni significative ricevute da altre pubbliche amministrazioni o soggetti interessati». Poiché fra questi ultimi un ruolo fondamentale è assunto dai sindacati, i cui rappresentanti monitorano con continuità le condizioni di lavoro e il rispetto dei diritti, riteniamo che occorra rendere esplicito ed effettivo il contributo sindacale nella successiva delibera con cui la Consob stabilirà annualmente i parametri per determinare l'insieme dei soggetti le cui dichiarazioni finanziarie saranno sottoposte a controllo. Le organizzazioni dei lavoratori sono, infatti, stakeholder «interni», la cui autorevolezza e rappresentatività possono contribuire in modo rilevante alla verifica delle informazioni non finanziarie divulgate dalle imprese.

Le argomentazioni a sostegno di questa richiesta sono riconducibili alle Linee guida elaborate il 26 giugno 2017 dalla Commissione europea, e riportate nel Regolamento sottoposto a consultazione (comma 4, art. 6), come riferimento per effettuare la verifica di conformità delle dichiarazioni non finanziarie.

Le aziende coinvolte dovranno divulgare infatti, per quanto attiene alle informazioni sugli aspetti sociali e attinenti alla gestione del personale, come già sottolineato in precedenza, le azioni poste in essere per garantire la parità di genere, le misure volte ad attuare le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali.



In ragione di ciò, Cgil, Cisl e Uil hanno richiesto un ruolo formale e un coinvolgimento sinergico nel processo di verifica delle informazioni fornite.

Considerazioni finali

Al termine della disamina tecnica della Direttiva 2014/95/UE e dei numerosi documenti e provvedimenti normativi a essa collegati e in attesa di un'analisi compiuta dei suoi effetti concreti che potranno essere valutati a breve con la realizzazione dei report non finanziari conformi a essa, rimane un punto fondamentale da sottolineare.

Sbaglieremmo, infatti, a considerare la direttiva europea semplicemente come un «nuovo obbligo» da monitorare e far rispettare. È anche questo, ma non solo questo.

Ha giustamente sottolineato Colin Crouch:

il crollo finanziario del 2008-2009 è parso mettere in crisi il sistema di idee economiche che dalla fine degli anni Settanta del secolo scorso è stato dominante nel mondo occidentale e in molte altre parti del pianeta, generalmente compendiate nel termine «neoliberismo». Termine che comprende numerosi filoni e «marchi» accomunati da un'idea di fondo: che la libertà dei mercati (dei luoghi, cioè, in cui gli individui massimizzano i propri interessi materiali) sia il mezzo migliore per appagare le aspirazioni dell'uomo e che i mercati siano sempre preferibili agli Stati e alla politica, i quali nel migliore dei casi sono inefficienti, nel peggiore mettono a repentaglio la libertà [...]. La crisi finanziaria ha riguardato le banche e i loro comportamenti, ma la soluzione in molti paesi è stata individuata in un definitivo ridimensionamento del welfare state e della spesa pubblica. Ci troviamo così oggi a dover spiegare la strana morte «mancata» del neoliberismo. Al cuore dell'enigma c'è il fatto che il neoliberismo realmente esistente, a differenza di quello ideologico puro, non è favorevole come dice di essere alla libertà dei mercati. Esso, al contrario, promuove il predominio delle imprese giganti nell'ambito della vita pubblica. La contrapposizione tra Stato e mercato, che in molte società sembra essere il tema del conflitto politico, occulta l'esistenza di questa terza forza, più potente delle altre due e capace di modificarne il funzionamento.¹

Crouch individua tre fenomeni principali da analizzare: il primo è la tendenza crescente dei governi a subappaltare molte delle loro attività a imprese private che si trovano così coinvolte nella definizione di politiche pubbliche. Il secondo è lo sviluppo della cosiddetta: «responsabilità sociale dell'impresa», un processo in base al quale le aziende si assumono dei compiti che vanno al di là della loro pura attività economica, trovandosi ancora una volta a fare politiche pubbliche. Il terzo è che la crisi finanziaria non ha minimamente messo in discussione il ruolo dei giganti aziendali, specialmente finanziari, nella società contemporanea, ma anzi non ha fatto altro che accrescerne il potere.

Questi tre fenomeni, secondo Crouch, stanno contribuendo, se non governati, a svuotare la nostra democrazia.

Tuttavia, lo stesso Crouch non sostiene assolutamente che dobbiamo liberarci della grande impresa.

Il suo testo guarda a una quarta forza, oltre a Stato, mercato, grandi imprese: la voce della società civile, che appare fondamentale per portare alla luce misfatti e abusi, sottoporre a critica, fare pressione.

¹ C. Crouch, *Il potere dei giganti. Perché la crisi non ha sconfitto il neoliberismo*, Laterza, Roma-Bari 2012 (2014 ?).



Un'impostazione che quindi non pensa di capovolgere l'ordine sociale esistente, ma nemmeno si accontenta di accettarlo così come è.

Se le nostre società rimarranno aperte e vigili, conclude Crouch, potrà migliorare la nostra vita molto più di quanto possano fare gli Stati e le grandi imprese lasciati a se stesse.

Parafrasando, un po' arditamente, il poeta Andrew Marvell, il sociologo economico inglese scrive: «Così, visto che non possiamo fermare la grande impresa, noi la faremo correre». La rendicontazione non finanziaria altro non è che «uno strumento per chi vuole vivere meglio in un mondo che per la gente comune appare quasi totalmente incontrollabile».

Nel mondo postdemocratico² è sempre più urgente costruire contrappesi ampi e partecipati in cui la «quarta forza», la società civile mondiale, possa incidere sempre di più.

Il sindacato, con il suo essere fuori e dentro l'impresa, anche di quella «gigante», può e deve essere uno dei protagonisti di questo «contropotere» e sostenerne l'azione verso un concreto cambio di paradigma, sapendo bene che, come ha sottolineato papa Francesco, «si tratta di generare processi, non di occupare spazi».³

² C. Crouch, *Postdemocrazia*, Laterza, Roma-Bari 2005.

³ Papa Francesco, *Discorso ai partecipanti del II incontro mondiale dei movimenti popolari*, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 9 luglio 2015.



La situazione italiana nel contesto europeo. Evidenze empiriche sulla rendicontazione non finanziaria (Nfi) dal progetto europeo DimasoLab

di Fabio Boscherini, Gabriella Pusztai, Francesca Ricci*

La responsabilità sociale delle imprese e la rendicontazione non finanziaria

Il tema della Responsabilità sociale delle imprese sta diventando sempre più importante nel nostro paese, anche per effetto del recepimento della Direttiva 2014/95/UE, avvenuto in chiusura del 2016 con l'approvazione del Decreto legislativo 254/2016.

Come noto il Decreto sancisce, a partire dal 1° gennaio 2017, l'obbligo di rendicontare le informazioni di carattere non finanziario (la cosiddetta «rendicontazione non finanziaria», in inglese *Non financial information*) per le grandi imprese e/o i gruppi di grandi imprese di interesse pubblico, come le imprese quotate in borsa, le banche, le assicurazioni; le imprese con più di 500 addetti; le imprese con un totale dello stato patrimoniale superiore ai 20 milioni di euro o un totale netto dei ricavi delle vendite e delle prestazioni superiore ai 40 milioni di euro.

In prospettiva, dunque, anche nel nostro paese, il coinvolgimento dei dipendenti, l'attenzione all'ambiente, la lotta agli sprechi, l'ottimizzazione dei consumi energetici e i comportamenti «socialmente» responsabili potranno diventare da strumento accessorio a valore essenziale, integrandosi con l'organizzazione aziendale e producendo un impatto evidente sulle relazioni industriali e sulla partecipazione dei lavoratori nelle imprese.

La Direttiva 2014/95/UE è stata introdotta in un contesto assai poco omogeneo, caratterizzato da forti differenze fra gli Stati nella diffusione e nelle caratteristiche delle modalità di rendicontazione delle informazioni «non finanziarie». In alcuni paesi, come ad esempio in Francia e in Svezia, esistono da anni normative che impongono alle grandi imprese di redigere un rendiconto sociale, che rappresenta oggi un importante strumento per gli investitori e per i sindacati. In altri paesi, invece, come ad esempio in Italia, le imprese non erano soggette ad alcun obbligo: la diffusione di informazioni di carattere «non finanziario» ha avuto, fino alla fine dello scorso anno, il tratto della discrezionalità ed è stata in larga parte appannaggio dei grandi gruppi multinazionali.

Il progetto DimasoLab

Dall'esigenza di avere un quadro informativo dettagliato e comparabile di informazioni è nato il progetto DimasoLab (Directive 2014/95/EU – Impact assessment of the new

* Fabio Boscherini è ricercatore, consulente e revisore contabile, esperto in mercato del lavoro, economia industriale, organizzazione aziendale e internazionalizzazione. Ha svolto attività per istituzioni e organizzazioni dei settori di competenza in Italia, Europa e America latina. Gabriella Pusztai è responsabile progettazione europea presso lo Ial (Innovazione Apprendimento Lavoro) Toscana. Francesca Ricci, segretaria Usl Cisl Toscana, è direttrice dell'Istel e responsabile dell'Ufficio studi Fnp Cisl Toscana.

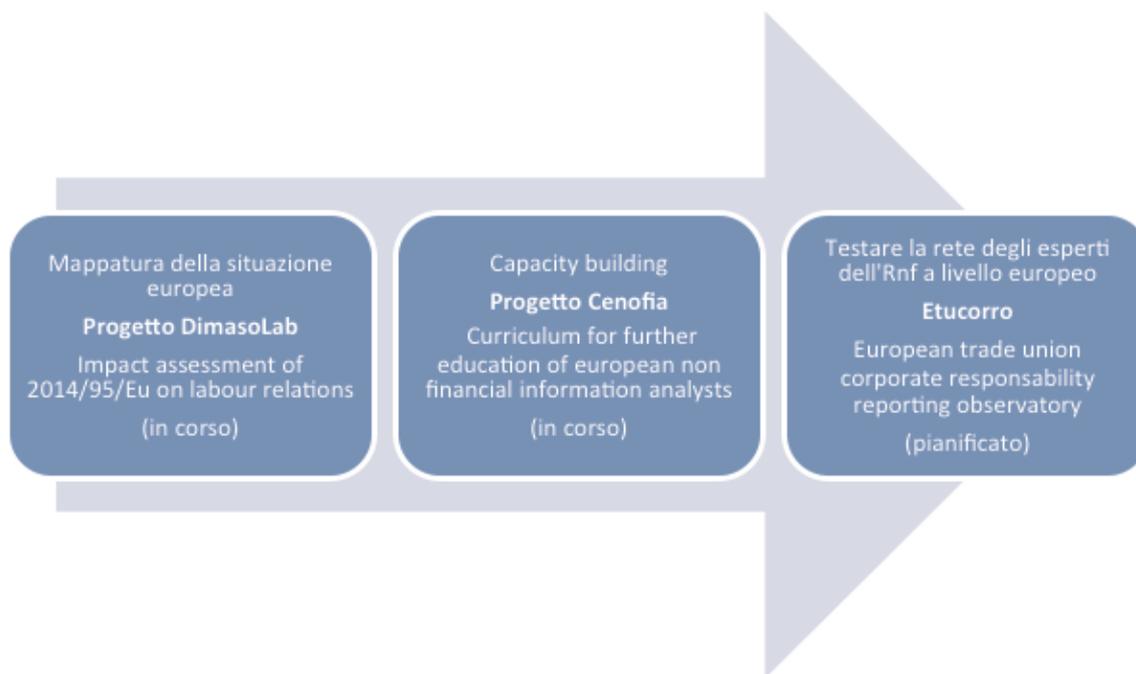


directive on labour relations), finanziato dalla Commissione europea.¹

Il progetto ha coinvolto Germania, Italia, Francia, Belgio, Lituania, Svezia, Danimarca, Austria, Olanda, Polonia e Gran Bretagna e ha l'obiettivo di comprendere in che modo la direttiva europea ha trovato attuazione nei diversi paesi membri, indagare le caratteristiche della rendicontazione sociale, i legami e le relazioni fra rendicontazione sociale e qualità delle relazioni industriali a livello aziendale, anche al fine di valorizzare il ruolo potenziale della rendicontazione sociale nella contrattazione collettiva e aziendale.

Nella consapevolezza che la rendicontazione non finanziaria, se adeguatamente valorizzata, può rappresentare un importante strumento per rafforzare la contrattazione e migliorare la qualità delle relazioni industriali, a livello aziendale e territoriale, DimasoLab è in realtà il primo di una serie di progetti sviluppati dalle associazioni sindacali: partendo dai principali risultati emersi dalla valutazione d'impatto della direttiva nei diversi paesi, è stato da poco avviato il progetto Cenofia,² che mira a elaborare un pacchetto formativo destinato agli analisti/sindacalisti dei rendiconti non finanziari. L'obiettivo finale delle attività – con un terzo progetto in via di elaborazione – è costruire una rete di specialisti sindacali europei che potranno monitorare e analizzare i rendiconti nonché formare i sindacalisti dei diversi paesi. La rete di specialisti potrà elaborare metodologie condivise di analisi che saranno utili per i sindacati e le autorità europee.

Figura 1. DimasoLab, Cenofia, Etucorro: una strategia di lungo termine per le associazioni sindacali europee



¹ Sono partner del progetto: Arbeit und Leben Dgb/Vhs Nordrhein-Westfalen e.V (capofila); Ial Toscana, Cisl Toscana e Cgil nazionale; Ruhr-University Bochum; Istat; Aev-Csc; Cfdt; Lpsk. Il progetto ha il sostegno dell'Etui e il supporto della Cisl nazionale. Ulteriori materiali inerenti il progetto possono essere reperiti presso il sito internet www.ialtoscana.it.

² Per maggiori dettagli sul progetto Cenofia, si rimanda all'articolo *Costruire percorsi formativi per rafforzare il ruolo del sindacato nei processi di rendicontazione non finanziaria: il progetto Cenofia*, pubblicato in questo numero.



La diffusione dell'Nfi in Italia

Nel contesto descritto, lo Ial Toscana ha svolto, nell'ambito del progetto DimasoLab, una ricerca per ottenere informazioni relative alla diffusione in Italia dell'Nfi, ovvero per capire quante imprese, potenzialmente soggette a quanto disposto dal Dlgs 254/2016, abbiano realizzato l'Nfi, in forma volontaria, negli anni precedenti al 2017.

Sono state analizzate le 243 imprese quotate al 1° agosto 2017 nella sezione Mta (Telematic stock market) della borsa valori di Milano: queste imprese hanno una capitalizzazione superiore ai 40 milioni di euro³ e, sebbene non si sia verificato il numero degli addetti, si presume, essendo grandi imprese e/o appartenenti a grandi gruppi ampiamente conosciuti a livello nazionale, che ricadono nella fascia di occupazione superiore ai 500 addetti.⁴

A differenza di ricerche svolte nel passato, basate su metodologie campionarie o qualitative,⁵ la ricerca dello Ial Toscana ha considerato l'universo delle grandi imprese quotate in borsa, ovvero un gruppo omogeneo di imprese che soddisfano i requisiti previsti dal Dlgs 254/2016.⁶ La ricerca è stata svolta consultando, per ciascuna impresa quotata, l'home page ufficiale ed esaminando altre fonti come la stampa specializzata e i motori di ricerca.⁷ Delle 243 imprese analizzate, 60 (il 24,7% del totale) hanno realizzato almeno una volta nel corso degli anni un Nfi. Le imprese che hanno sentito l'esigenza di realizzare volontariamente, ovvero senza obbligo di legge, l'Nfi sono senza dubbio una percentuale esigua se si pensa al loro livello organizzativo, dimensionale e manageriale. Allo stesso tempo, si può osservare che, assumendo come orizzonte temporale il periodo 2012-16, solo il 30% delle imprese che hanno un Nfi, lo hanno sempre realizzato dal 2012 (cinque anni);⁸ la maggioranza delle imprese (41,7%), per contro, lo ha redatto soltanto una volta nel corso del periodo considerato (tavola 1).

³ La borsa valori di Milano è suddivisa in tre sezioni:

- MTA (Telematic stock market): imprese quotate con capitalizzazione superiore ai 40 milioni di euro;
- Bit Gem (Global equity market): imprese straniere quotate nelle borse valori dei paesi dell'Unione europea e nei paesi appartenenti all'Ocse;
- AIM Italia: Pmi con elevato potenziale di crescita.

⁴ La dimensione delle imprese in termini di addetti può essere verificata accedendo agli archivi del registro imprese delle Camere di commercio artigianato industria e agricoltura (banca dati Stockview).

⁵ In relazione a queste ricerche cfr., in particolare, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, *Social Responsibility of Enterprises. Examples of Good Practice in Italy*, 2009; Kpmg, *The Kpmg Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013*, 2013; Scs Consulting, *Creating Shared Values. Quantification of Social and Environmental Impacts of Banking Activities*; 2014; Fondazione nazionale dei dottori commercialisti, *Non Financial Reporting and Approval of Cr Reports in the Listed Companies*, 2015; Ey, *Ey Sustainability Report*, 2016.

⁶ Cfr. la sezione 2.

⁷ Per ciascuna impresa sono state verificate le seguenti variabili: la presenza di Nfi; la presenza del codice etico; da quanti anni l'impresa realizza l'Nfi; se è disponibile una versione dell'Nfi; il settore economico dell'impresa; i contenuti e gli standard di realizzazione dell'Nfi.

⁸ Va rilevato che, per alcune imprese (8), la versione più recente dell'Nfi risale al 2015 (cfr. la figura 2).



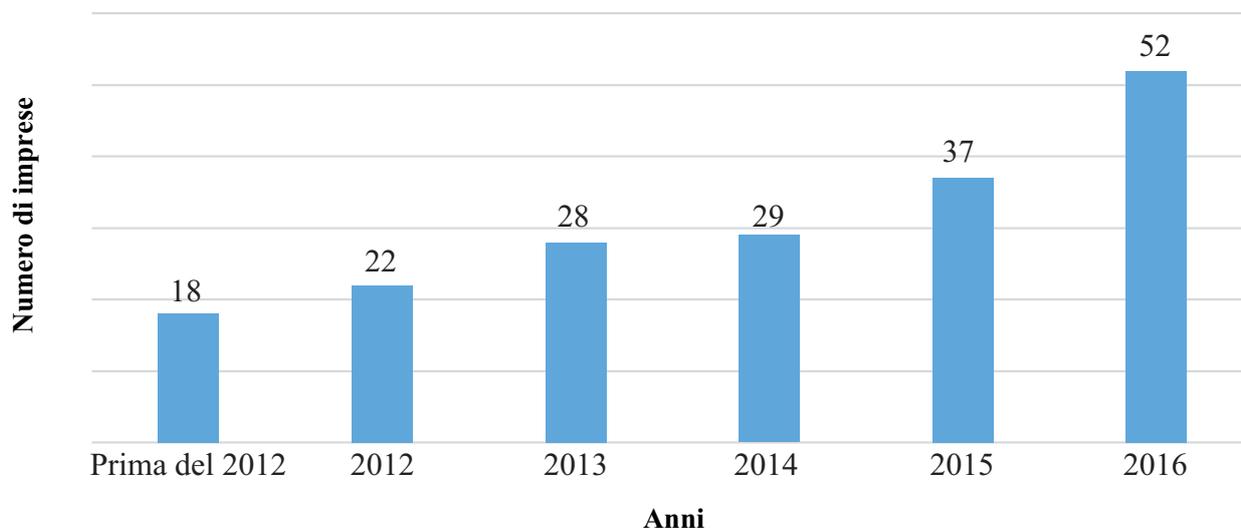
Tavola 1. Realizzazione di Nfi da parte delle imprese nel periodo 2012-16

Numero di anni con Nfi	Imprese (v.a.)	Imprese (% sul totale)
1 anno	25	41,7
2 anni	7	11,7
3 anni	1	1,7
4 anni	9	15,0
5 anni (sempre dal 2012)	18	30,0
Totale	60	100

Fonte: ricerca Ial Toscana, 2017.

Sembra, quindi, che le imprese quotate in borsa non abbiano un comportamento costante e omogeneo riguardo alla realizzazione dell’Nfi, ovvero non lo realizzano tutti gli anni. In ogni caso, occorre rilevare che nel corso degli anni è costantemente aumentato il numero di imprese quotate che lo realizzano. Infatti, come si può osservare dalla figura 2, dalle 12 che lo facevano prima del 2012, siamo passati, nel 2016, a 52.

Figura 2. Numero di imprese che in ciascun anno realizzano l’Nfi



Fonte: ricerca Ial Toscana, 2017.

Per quanto riguarda la distribuzione settoriale delle imprese quotate che realizzano l’Nfi,⁹ si rileva che il settore maggiormente rappresentato è quello manifatturiero (*manufacturing*) con il 30% (18 imprese) del totale delle imprese, seguito dalle *public utilities* (*electricity, water supply, gas*, 13 imprese, 21,7% del totale) e dal settore finanziario, bancario e assicurativo (*financial and insurance activities*, 11 imprese, 18,3% del totale) (cfr. la tavola 2).

⁹ Dato il contesto europeo del progetto DimasoLab, si è utilizzata la classificazione europea delle attività economiche, ovvero la Eurostat Nace Rev. 2. *Statistical Classification of Economic Activities in the European Community*: le imprese sono state analizzate per settori aggregati corrispondenti alla Nace Sector Division (2 digits).



Questi risultati forniscono informazioni differenti rispetto alle ricerche precedenti (cfr. nota 5), dove il settore manifatturiero metteva in evidenza una presenza limitata in relazione alla realizzazione dell'Nfi. Nella ricerca dello Ial Toscana, al contrario, il manifatturiero è il primo settore per imprese con Nfi, rappresentando quasi un terzo del totale. Gli altri due settori (*public utilities* e finanziario, bancario e assicurativo) confermano la loro presenza, anche se con un peso più limitato.

In relazione alle *public utilities*, ci preme sottolineare che, nelle precedenti ricerche,¹⁰ risultava che la quasi totalità delle imprese di questo settore realizzava l'Nfi, mentre dai dati in nostro possesso risulta invece che tale percentuale è estremamente più bassa (51%).

Tavola 2. Distribuzione settoriale delle imprese quotate che realizzano l'Nfi

Settori (Nace 2 digits)	Imprese (v.a.)	Imprese (% sul totale)
<i>Manufacturing</i>	18	30,0
<i>Public utilities (electricity, water supply, gas)</i>	13	21,7
<i>Financial and insurance activities</i>	11	18,3
<i>Transportation</i>	4	6,7
<i>Information and communication</i>	3	5,0
<i>Construction</i>	3	5,0
<i>Arts, entertainment and recreation</i>	2	3,3
<i>Real estate</i>	2	3,3
<i>Wholesale and retail trade</i>	2	3,3
<i>Other sectors</i>	2	3,4
Totale	60	100

Fonte: ricerca Ial Toscana, 2017.

Per quanto riguarda le modalità di diffusione dell'Nfi utilizzate dalle imprese, si rileva che la quasi totalità (53 imprese, l'88,3% del totale) lo pubblica sulla homepage del proprio sito, in una sezione specifica, da dove è possibile scaricarlo. Anche in questo caso, nelle ricerche precedenti¹¹ risultavano dati differenti: meno del 20% delle imprese con Nfi dava la possibilità di scaricarlo dall'homepage.

È stato esaminato, infine, il contenuto e gli standard di redazione degli Nfi costruendo un database con i 53 Nfi disponibili. Dal loro esame è risultato che la maggioranza di essi (eccetto 3 casi) ha realizzato una versione completa che contiene, seguendo uno degli standard più utilizzati a livello internazionale (il Gri, *Sustainability Reporting Guidelines*), i consueti in-

¹⁰ Cfr., nello specifico, Ey, *Ey Sustainability Report*, 2016; Kpmg, *The Kpmg Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013, 2013*; Scs Consulting, *Creating Shared Values. Quantification of Social and Environmental Impacts of Banking Activities*, 2014 e Fondazione nazionale dottori commercialisti, *Non Financial Reporting and Approval of Cr Reports in the Listed Companies*, 2015.

¹¹ Cfr., al proposito, ancora Fondazione nazionale dottori commercialisti, *Non Financial Reporting and Approval of Cr Reports in the Listed Companies*, 2015.



dicatori relativi alle tematiche ambientali, sociali e lavorative, anti-corrruzione e truffa, comunità locali, clienti e fondamentali, *supply chain* e sicurezza/salute dei lavoratori.

Il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali: una lunga strada da percorrere

Se la rendicontazione finanziaria rappresenta un'opportunità nel miglioramento della qualità delle relazioni industriali, qual è oggi il grado di coinvolgimento dei rappresentanti sindacali nella predisposizione e nella diffusione degli Nfi? L'indagine¹² realizzata dallo Iai Toscana nell'ambito del progetto DimasoLab consente di far luce su un aspetto finora poco indagato ma che, in prospettiva, rappresenta un importante terreno di gioco per le organizzazioni sindacali, soprattutto a livello aziendale.

Pur con alcune differenze, in parte riconducibili allo stile e alla qualità delle relazioni industriali presenti nelle diverse aziende, la rendicontazione non finanziaria risulta a oggi appannaggio del management aziendale che, anche in fase di diffusione e pubblicizzazione dell'Nfi, privilegia altre tipologie di stakeholder rispetto ai rappresentanti sindacali aziendali.

La sfida, dunque, è quella di accrescere consapevolezza e competenza fra i sindacalisti, consentendo loro di poter giocare un ruolo più attivo e coinvolto nei processi interni di costruzione e di acquisire un ruolo di maggiore «privilegio» fra gli stakeholder destinatari degli Nfi.

¹² Così come previsto dal progetto, sono state realizzate alcune interviste in profondità con i rappresentanti sindacali aziendali di aziende che hanno realizzato l'Nfi su base volontaria.



Costruire percorsi formativi per rafforzare il ruolo del sindacato nei processi di rendicontazione non finanziaria: il progetto Cenofia

*di Fabio Boscherini, Gabriella Pusztai, Francesca Ricci**

La rendicontazione non finanziaria: un'opportunità per le organizzazioni sindacali

In seguito al recepimento della Direttiva 2014/95/Ue, avvenuto con il Decreto legislativo 254/2016, disporremo anche in Italia di una notevole mole di dati e informazioni non finanziarie relative alle imprese soggette all'obbligo. Come noto, i dati contenuti nella rendicontazione non finanziaria (Nfi) rappresentano una grande opportunità per le organizzazioni sindacali, poiché consentono di comprendere se le imprese rispettano i diritti dei lavoratori, quali sono le tipologie di rapporti instaurati con gli stakeholder del territorio nel quale operano e la coerenza delle loro azioni con la sostenibilità ambientale. Si tratta, come affermato da Peter Scherrer, vice segretario generale della Confederazione europea dei sindacati (Etuc/Ces), di una sfida e di una grande opportunità per le associazioni sindacali, perché «una migliore trasparenza offre ai sindacati un'altra possibilità di impegnarsi efficacemente per una maggiore equità sociale. Dobbiamo usare queste informazioni per il bene di tutti gli attori della società, ma in particolare dei lavoratori».

La sfida è particolarmente complessa poiché oggi non esiste alcuna formazione specifica per analisti specialisti dei rendiconti non finanziari. Dalla necessità di sviluppare competenze professionali specifiche per l'analisi e l'interpretazione dei dati provenienti dai rendiconti non finanziari, nasce il progetto Cenofia (Curriculum for further education of european non-financial-information analysts), finanziato nell'ambito del programma Erasmus plus dell'Unione europea.

Il partenariato del progetto, sostenuto dall'Etui (Istituto sindacale europeo), è composto da Arbeit und Leben Dgb/Vhs Nordrhein-Westfalen e.V (capofila del progetto), Ial Toscana e Cisl Toscana, Istas (Spagna), Lpsk (Lituania), Lbas (Lettonia), Mgyosz (Ungheria).

Il progetto Cenofia

Il progetto Cenofia rappresenta il secondo step progettuale di una strategia di lungo termine sviluppata dalle associazioni sindacali europee. Tale strategia ha l'obiettivo di condurre alla costruzione di competenze professionali specifiche dei membri delle associazioni sindacali, in maniera tale da metterli nella condizione di realizzare analisi e valutazioni dell'Nfi, anche attraverso la costituzione di un osservatorio gestito dall'Etuc o dall'Etui.

* Fabio Boscherini è ricercatore, consulente e revisore contabile, esperto in mercato del lavoro, economia industriale, organizzazione aziendale e internazionalizzazione. Ha svolto attività per istituzioni e organizzazioni dei settori di competenza in Italia, Europa e America latina. Gabriella Pusztai è responsabile progettazione europea presso lo Ial (Innovazione Apprendimento Lavoro) Toscana. Francesca Ricci, segretaria Usr Cisl Toscana, è direttrice dell'Istel e responsabile dell'Ufficio studi Fnp Cisl Toscana.



Uno degli aspetti centrali per le associazioni sindacali risiede, infatti, nella necessità di avere a disposizione personale formato in grado di analizzare gli Nfi; solo con le competenze adeguate i rappresentanti sindacali potranno partecipare attivamente nei processi di realizzazione degli Nfi a livello di singola impresa, e fornire quindi appropriate linee guida in maniera tale da andare incontro anche agli interessi dei lavoratori.

La partecipazione dei rappresentanti sindacali e dei lavoratori nella preparazione dell'Nfi è considerata fondamentale per l'ottenimento dei risultati che si propone la stessa rendicontazione non finanziaria. E questo è particolarmente vero soprattutto alla luce dell'unilateralità che fino a oggi ha contraddistinto la redazione dell'Nfi: nella maggior parte dei casi, infatti, la predisposizione degli Nfi rimane esclusivo appannaggio del management delle imprese.

Il progetto Cenofia nasce quindi dal riconoscimento dell'assenza di personale sindacale, sia a livello nazionale che europeo, formato specificamente per l'analisi e/o valutazione dell'Nfi. Per questo, la creazione di un gruppo di esperti sindacali è importante anche per rafforzare la qualità dei processi di responsabilità e sostenibilità sociale delle imprese.

In dettaglio, il progetto si propone di definire metodi di comparazione e di analisi in modo da poter valutare gli Nfi predisposti dalle imprese; sviluppare e implementare un percorso di formazione *ad hoc* diretto alla creazione di analisti di Nfi all'interno delle organizzazioni sindacali; formare docenti e consulenti per realizzare percorsi formativi; realizzare un corso di formazione pilota per valutare la sua rispondenza all'esigenza di creare competenze di analisi e valutazione presso i rappresentanti sindacali; creare un database europeo di Nfi con l'obiettivo di facilitare il compito degli analisti attraverso la possibilità di confrontare anche gli Nfi in differenti paesi e/o settori.

Il progetto Cenofia è attualmente in corso di realizzazione e si concluderà a novembre del 2018.¹

¹ Ulteriori materiali inerenti il progetto possono essere reperiti presso il sito internet www.ialtoscana.it.



(Sostituirei con titolo dell'indice

Rendicontazione non finanziaria e responsabilità sociale: un'opportunità per imprese, parti sociali, istituzioni)

La Direttiva europea sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario: recepimento in Italia e attuazione da parte delle imprese. Il punto di vista del Pcn italiano

di M. Benedetta Francesconi*

La Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio¹ riguardante la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni è entrata in vigore il 6 dicembre 2014. Le imprese interessate inizieranno ad applicare la direttiva a partire dal 2018, per le informazioni relative all'esercizio finanziario 2017.

Ambito di applicazione

Gli obblighi di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario si applicano a talune imprese di grandi dimensioni che hanno più di 500 dipendenti. In Italia la direttiva è stata recepita con il **Decreto legislativo del 30 dicembre 2016, n. 254**² che, all'art. 2, indica l'ambito di applicazione.³ La scelta del legislatore italiano è stata di definire l'ambito di applicazione derivandolo dalla normativa europea, senza ampliarne la portata.

Occorre precisare taluni aspetti. In primo luogo, in fase di consultazione nazionale preliminare all'approvazione del decreto legislativo, ci si è trovati di fronte a posizioni diverse la cui sintesi ha portato il legislatore a propendere per una non estensione del campo di applicazione.

Altre considerazioni attengono alla struttura del tessuto produttivo nazionale e alla novità della regolamentazione. In effetti, la stessa direttiva europea richiama, nel Considerando 13, le conclusioni del Consiglio europeo del marzo 2011 che chiedono di ridurre l'onere regolamentare complessivo che grava sulla Pmi per aumentarne la crescita, nonché il principio «pensare anzitutto in piccolo», per il quale si è ritenuto opportuno che i nuovi obblighi si applichino soltanto a talune imprese e a taluni gruppi di grandi dimensioni.

* Dirigente Mise-Dgpicpmi, responsabile del Segretariato del Punto di contatto nazionale per l'attuazione delle Linee guida Ocse per le imprese multinazionali (Pcn), presso il ministero dello Sviluppo economico.

¹ G.U. Ue L 330 del 15 novembre 2014.

² Dlgs 30 dicembre 2016, n. 254. «Attuazione della Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni». G.U. Serie generale n. 7 del 10 gennaio 2017. Entrata in vigore del provvedimento: 25 gennaio 2017.

³ Dlgs 254/2016, art. 2, comma 1. «Gli enti di interesse pubblico redigono per ogni esercizio finanziario una dichiarazione conforme a quanto previsto dall'articolo 3, qualora abbiano avuto, in media, durante l'esercizio finanziario un numero di dipendenti superiore a cinquecento e, alla data di chiusura del bilancio, abbiano superato almeno uno dei due seguenti limiti dimensionali: a) totale dello stato patrimoniale: 20.000.000 di euro; b) totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 40.000.000 di euro».



Ciò non toglie che anche altre imprese possano dare applicazione alla norma. Il decreto legislativo, infatti, consente di pubblicare «Dichiarazioni volontarie di carattere non finanziario conformi»⁴ per quei soggetti non rientranti nell'ambito di applicazione, purché tali dichiarazioni siano redatte sulla base di quanto previsto dal decreto legislativo, aspetto questo importante perché non si prevedono deroghe sui contenuti fondanti della dichiarazione non finanziaria.

La norma, in compenso, introduce per la dichiarazione volontaria criteri di proporzionalità per le imprese di minori dimensioni, pur precisando che non deve essere compromessa la corretta comprensione dell'attività svolta, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto. Si prevedono, inoltre, deroghe per le imprese di minori dimensioni in merito ai controlli richiesti, ma sempre con rassicurazioni sulla correttezza delle informazioni.

Di conseguenza, le grandi imprese e le Pmi non rientranti nell'ambito di applicazione che intendono procedere alla rendicontazione non finanziaria possono adottare una dichiarazione contenente la dicitura di «conformità» ed essere allineate a quanto indicato nella norma.

Inoltre, si ritiene che uno degli effetti della direttiva sarà quello di portare alla rendicontazione non finanziaria – o in ogni caso a forme di tracciabilità e monitoraggio degli impatti – le imprese coinvolte in catene di fornitura nazionali e internazionali. La recente evoluzione della materia della responsabilità sociale d'impresa, specie a livello internazionale e soprattutto presso la società civile e i sindacati, vede, in effetti, una crescente attenzione alla questione della responsabilità dell'impresa nei confronti della sua catena di fornitura, oltre il semplice rapporto diretto tra il committente e il fornitore (quando, ad esempio, questo rapporto viene intermediato da un terzo), per il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, dell'ambiente, della fiscalità eccetera.

È questa applicazione ampia, sebbene su base volontaria, il nostro auspicio come Pcn, ossia come soggetto da anni impegnato nel diffondere comportamenti responsabili e trasparenti presso le imprese italiane.

Lo scopo

L'obiettivo principale della direttiva europea è di accrescere la pertinenza, l'uniformità e la comparabilità delle informazioni fornite dalle imprese interessate in tutta l'Unione, al fine di rafforzare l'affidabilità delle imprese e la fiducia nei loro confronti da parte di cittadini e consumatori, istituzioni finanziarie e istituzioni pubbliche.

La trasparenza nella pubblicazione di informazioni non finanziarie viene riconosciuta dalle istituzioni europee e nazionali come un processo chiave per rendere le imprese maggiormente affidabili, rafforzando la fiducia dei cittadini nei confronti delle imprese, e per renderle più sostenibili e performanti nel lungo periodo.

Oltre agli attori pubblici, diversi sono gli investitori che richiedono maggiori garanzie di materialità e veridicità dei dati socio-ambientali e di governo prodotti dalle imprese (Esg); tra questi, ad esempio, BlackRock, una delle principali società di investimento a livello mondiale,⁵ secondo cui l'impegno Esg concorre a migliorare la performance di lungo periodo

⁴ Dlgs 254/2016, art. 7.

⁵ BlackRock ha un patrimonio in gestione di oltre 5.400 miliardi di dollari, 13 mila dipendenti, 135 team di gestione e uffici in 30 paesi. In Italia è presente dal 2000, primo tra i gestori esteri, con i suoi 69.494 milioni di euro (fonte: Assogestioni, al 31 marzo 2017).



delle aziende e può contribuire a dare agli investitori chiari segnali sull'efficienza del management e sull'eccellenza dei risultati.⁶ Allo stesso tempo, nel caso di aziende che violano norme e convenzioni internazionali, diritti umani, diritti dei lavoratori e comuni principi etici, le esclusioni sono estese a tutti i fondi BlackRock.

Diverse sono poi le iniziative della società civile che puntano a una maggiore trasparenza delle informazioni da parte delle imprese, da quelle maggiormente note e focalizzate su ambiti specifici, come la corruzione, a quelle dedicate a settori economici o territori particolari.⁷

Quali aspetti deve considerare l'impresa nel predisporre la rendicontazione non finanziaria?

La Comunicazione della Commissione relativa agli Orientamenti – non vincolanti – sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario⁸ contiene un'illustrazione dei **principi chiave** da seguire nella redazione della dichiarazione. Si riportano in breve, di seguito, i predetti principi.

L'art. 3 del Dlgs 254/2016 riprende esattamente quanto previsto dalla direttiva: «La dichiarazione individuale di carattere non finanziario» include i temi indicati nell'elencazione «nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta».

Si tratta, dunque, del concetto di **rilevanza delle informazioni** già noto nel campo della rendicontazione che, in primo luogo, chiede la pubblicazione di informazioni «nella misura necessaria»; inoltre, introduce una novità – comprensibilmente, data la natura delle informazioni richieste – ossia il concetto di «impatto» dell'attività dell'impresa, che viene inteso come impatto effettivo o potenziale. L'impatto che l'impresa rendiconta può essere naturalmente sia positivo che negativo e le informazioni rilevanti dovrebbero trattare entrambi gli aspetti in maniera chiara ed equilibrata⁹ avendo riguardo, per quanto concerne l'impatto negativo, della descrizione dei rischi dell'attività dell'impresa.

Pertanto, la norma nazionale indica come informazione «minima» da includere nella dichiarazione «l'impatto, ove possibile sulla base di ipotesi o scenari realistici anche a medio termine, sull'ambiente nonché sulla salute e la sicurezza, associato ai fattori di rischio [...] o ad altri rilevanti fattori di rischio ambientale e sanitario»,¹⁰ fattori quali «i principali rischi, generati o subiti [...] che derivano dalle attività dell'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto». Si fa riferimento qui ai rapporti commerciali, di fornitura e di subappalto, riprendendo un tema centrale delle Linee guida Ocse per le imprese multinazionali¹¹ e di altre norme internazionali

⁶ Cfr. <http://finanzasostenibile.it/soci/blackrock/> e <https://www.blackrock.com/investing/investment-ideas/sustainable-investing>.

⁷ <https://www.transparency.org/>; <https://business-humanrights.org/en/ngo-coalition-urges-72-clothing-companies-to-commit-to-supply-chain-transparency-pledge>.

⁸ Comunicazione della Commissione *Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario (Metodologia per la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario)*, G.U. Ue C 215 del 5 luglio 2017.

⁹ G.U. Ue C 215/5-6.

¹⁰ Dlgs 254/2016, art. 3.2.c).

¹¹ Linee guida Ocse per le imprese multinazionali.



come i *Principi guida su imprese e diritti umani* delle Nazioni Unite, con riferimento specifico ai rischi di impatto negativo (cfr. anche oltre).

Sono anche da evidenziare, come si fa negli orientamenti della Commissione, i fattori da considerare per valutare la rilevanza delle informazioni quali: modello aziendale; strategia rischi e obiettivi; le principali questioni settoriali (ad esempio, sicurezza dei lavoratori); l'effetto della normativa e delle politiche pubbliche e, da ultimo ma non di meno importanza, **gli interessi e le aspettative delle parti interessate**.

È questo un aspetto chiave sia all'interno che all'esterno dell'azienda, la comunicazione con gli azionisti e i lavoratori da un lato e con i soggetti esterni all'azienda dall'altro (i cosiddetti stakeholder) è fondamentale per identificare punti di forza e di debolezza e per la compartecipazione degli obiettivi di sostenibilità dell'azienda. In questo processo diversi attori possono svolgere un ruolo chiave nel collaborare all'identificazione delle informazioni rilevanti, specie i sindacati per quanto attiene alle questioni legate ai lavoratori.

Le informazioni fornite devono poi essere **corrette, equilibrate e comprensibili**; ci devono essere cioè correttezza e attendibilità delle informazioni e anche un giusto equilibrio tra le informazioni legate ad aspetti sfavorevoli per l'azienda e quelle concernenti aspetti favorevoli, considerando sempre che lo scopo ultimo è quello di informare correttamente le parti interessate.¹²

È nostro convincimento che questa necessità di affidabilità dell'informazione deve tradursi all'interno dell'azienda in meccanismi di indirizzo e di gestione adeguati e dunque in una verifica della governance della sostenibilità, nella pianificazione dei processi di monitoraggio e reporting e nella gestione dei processi e delle relazioni tra le diverse strutture aziendali.

A fronte di questa esigenza di informazione corretta la norma prevede l'utilizzo di **indicatori fondamentali di prestazione**¹³ che saranno quanto più possibile quantitativi, ma dovranno essere anche qualitativi, nella misura in cui i temi trattati siano di difficile quantificazione e non pienamente comprensibili attraverso una semplice rappresentazione quantitativa.

In genere questi indicatori sono indicati negli stessi standard di riferimento che l'impresa utilizza per la rendicontazione. In questa fase, in cui si è ancora lontani dalla convergenza verso l'utilizzo da parte delle imprese degli stessi indicatori di prestazione, è auspicabile che l'impresa indichi la modalità di raccolta dati, la metodologie e lo standard utilizzato. La norma nazionale introduce delle indicazioni che consentono flessibilità ma, allo stesso tempo, garantiscono l'affidabilità, stabilendo che «ai fini della rendicontazione, gli indicatori di prestazione [...] sono quelli previsti dallo standard di rendicontazione adottato e sono rappresentativi dei diversi ambiti, nonché coerenti con l'attività svolta e gli impatti da essa prodotti. Nel caso in cui si faccia ricorso ad una metodologia autonoma di rendicontazione, ovvero nel caso in cui gli indicatori di prestazione previsti dallo standard di rendicontazione adottato non siano del tutto adeguati o sufficienti a rappresentare con coerenza l'attività svolta e gli impatti da essa prodotti, l'impresa seleziona gli indicatori più adatti a tale scopo, fornendo in maniera chiara e articolata le ragioni sottese a tale scelta».¹⁴

Per agevolare le imprese, specie le piccole e medie, nell'adozione di pratiche responsabili e nell'identificazione di azioni e indicatori, il Punto di contatto nazionale ha creato, nell'ambito di un progetto interistituzionale e interregionale partecipato, una **piattaforma di indicatori di responsabilità sociale d'impresa**. La piattaforma è stata elaborata conside-

¹² G.U. Ue C 215/7.

¹³ Dlgs 254/2016, art. 3.1.b.

¹⁴ Dlgs 254/2016, art. 3.5.



rando il contesto italiano e le esperienze in materia di soggetti diversi tra cui l'Inail e le Regioni, nonché gli standard di rendicontazione internazionali più diffusi in Italia. La piattaforma non nasce con lo specifico intento di utilizzo per la rendicontazione non finanziaria, ha uno scopo istruttivo e di ausilio e serve a migliorare le competenze e la conoscenza dell'impresa. In particolare le Pmi, come già detto, al fine di permanere nelle liste di fornitori di aziende più strutturate (specie quelle soggette all'obbligo di legge) sono chiamate sempre più spesso a rendicontare la propria politica in materia di sostenibilità. Questa piattaforma, pertanto, serve a far emergere le pratiche già attuate o le lacune da colmare.¹⁵ Le imprese che vorranno redigere una dichiarazione «conforme» dovranno in ogni caso rispettare quanto previsto dalla norma nazionale.

Andando più in dettaglio, gli orientamenti europei richiamano la necessità di **informazioni concise, strategiche e lungimiranti**: «concise» in quanto rilevanti e sintetiche; «strategiche» perché riferite al modello aziendale e agli impegni per il futuro, combinando, dunque, obiettivi di medio-lungo periodo.

Inoltre, le informazioni devono essere **coerenti e sistematiche**: da un lato, cioè, devono essere coerenti con gli altri elementi contenuti nella relazione sulla gestione, evidenziandone le correlazioni; dall'altro, occorre una coerenza nell'identificazione e sistematicità nel monitoraggio e nella rendicontazione degli indicatori fondamentali di prestazione.

Per quanto riguarda l'**affidabilità dei dati**, con riferimento al ruolo delle **società di revisione** è stata fatta una scelta coraggiosa da parte del legislatore nazionale, laddove si prevede che il revisore «esprime [...] un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite rispetto a quanto richiesto [...] e rispetto ai principi, alle metodologie e alle modalità previste».¹⁶

Il contenuto della dichiarazione

La dichiarazione non finanziaria contiene contenuti tematici e altri legati ad aspetti di organizzazione e gestione aziendale.

Il Dlgs 254/2016 recita:

La dichiarazione individuale di carattere non finanziario [...] copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa, descrivendo almeno:

- a) il modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa, ivi inclusi i modelli di organizzazione e gestione eventualmente adottati ai sensi [...] del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 [...];
- b) le politiche praticate dall'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza, i risultati conseguiti tramite di esse ed i relativi indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario;
- c) i principali rischi, generati o subiti, connessi ai suddetti temi e che derivano dalle attività dell'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto.¹⁷

¹⁵ <http://rsi.mise.gov.it/>

¹⁶ Dlgs 254/2016, art. 3.10.

¹⁷ Dlgs 254/2016, artt. 3.1 e 3.2.



Con riferimento ai temi indicati, il decreto legislativo precisa quale tipo di informazioni contiene la dichiarazione. Ad esempio, in materia sociale ci si riferisce a:

- d) aspetti sociali e attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere, le misure volte ad attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia, e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali;
- e) rispetto dei diritti umani, le misure adottate per prevenirne le violazioni, nonché le azioni poste in essere per impedire atteggiamenti ed azioni comunque discriminatori.¹⁸

Al riguardo, ci si limita a approfondire alcuni aspetti rilevanti.

Da un'indagine svolta dal Pcn nel febbraio 2015 su talune imprese di grandi dimensioni, avanzate nelle pratiche di adozione di bilanci di sostenibilità o altre forme di pubblicità delle informazioni, è emerso che **alcuni dei temi della rendicontazione erano** (e si ritiene siano) **al momento meno presidiati di altri**, come ad esempio il tema del rispetto dei diritti umani o della lotta alla corruzione attiva e passiva, così come le informazioni sulle politiche e modalità di gestione dei rischi nella catena di fornitura e sulle politiche di dovuta diligenza.

Vale la pena ricordare che diversi sono gli strumenti messi in campo dal Punto di contatto nazionale italiano rispetto alla gestione dei rischi nella catena di fornitura in generale e in settori specifici così come diverse sono state nel corso degli ultimi anni le attività di sensibilizzazione degli operatori economici e dei portatori di interesse;¹⁹ anche l'Ocse²⁰ mette a disposizione diverse guide e si ritiene, dunque, cruciale un allineamento delle imprese italiane su questi temi.

La cosiddetta **due diligence** (dovuta diligenza) è intesa come un sistema di gestione del rischio – integrata nei meccanismi decisionali aziendali – per identificare, prevenire e mitigare i rischi di impatti negativi effettivi e potenziali e rendere conto di come questi rischi siano stati affrontati, non solo direttamente dall'impresa, ma anche nel caso in cui l'impatto negativo sia legato alle sue operazioni, prodotti o servizi attraverso una relazione commerciale (in breve, nel testo si fa riferimento, sebbene la definizione sia più ampia, alla catena di fornitura). Una politica, in tal senso, è richiesta anche dalla norma nazionale.²¹

Gli standard di rendicontazione

Il Pcn concorda nel riconoscere che, al momento, è prematuro convergere verso standard comuni, come accade nel caso della rendicontazione finanziaria, in quanto la materia è anco-

¹⁸ Dlgs 254/2016, art. 3.2.a.

¹⁹ <http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/it/sei-un-azienda/4-documenti-e-pubblicazioni>: *Guida alla due diligence nella catena di fornitura per le Pmi; Rapporto per la condotta d'impresa responsabile nella catena di fornitura del settore tessile-abbigliamento. Raccomandazioni del Pcn italiano in attuazione delle Linee guida Ocse per le imprese*. Gli esiti di tale ricerca sono contenuti nel volume *Misurare per gestire e creare valore per gli stakeholder: lo stato dell'arte e le prospettive future nella valutazione della Responsabilità Sociale d'Impresa; Gestione sostenibile della catena del valore nel settore siderurgico; Progetto di sensibilizzazione del settore orafico*.

²⁰ <http://mneguidelines.oecd.org/sectors/>. Le guide Ocse concernono l'approvvigionamento di minerali da zone di conflitto; le catene di fornitura nei settori tessile e agricoltura; l'applicazione delle Linee guida per gli investitori istituzionali.

²¹ Dlgs 254/2016, art. 3.1.b.



ra in fase di evoluzione e occorre lasciare margini di flessibilità di scelta per le aziende.

Si ritiene anche che non sia necessario creare dei nuovi standard, specie a livello nazionale, in quanto lo scopo della direttiva è di armonizzare la *disclosure* a livello europeo (e internazionale) per una maggiore confrontabilità delle informazioni. Questo a beneficio in primo luogo degli investitori, ma anche di altri portatori di interesse, inclusi i consumatori. D'altro canto, appare utile una maggiore chiarezza sui diversi standard menzionati nella direttiva che appartengono a categorie diverse, quali raccomandazioni e norme sottoscritte dai governi, certificazioni, standard di reporting.

Un richiamo meritano le **norme e principi sottoscritti dai governi** e che questi ultimi si sono impegnati a promuovere presso le imprese: Linee guida Ocse per le imprese multinazionali; Dichiarazione tripartita Oil; *Principi guida su imprese e diritti umani* delle Nazioni Unite. Come già detto in altre sedi, il Pcn ritiene auspicabile una forma di adesione delle imprese a questi strumenti in una dichiarazione di policy aziendale da cui dovrebbero derivare una serie di comportamenti delle imprese. La coerenza di questo approccio risiede nel fatto che le imprese sono chiamate a rispondere alle aspettative fissate dai governi in strumenti da questi sottoscritti e che fanno parte del *corpus* di norme internazionali.

Occorre anche precisare che la rendicontazione è l'ultimo anello delle attività che l'azienda mette in campo in materia di condotta responsabile; un'attività atta a riassumere e rendere noto quanto concretamente viene fatto partendo, appunto, dalla policy aziendale e declinando gli impegni nella gestione e attività dell'impresa. Si richiede, dunque, che questa policy sia coerente con quanto i governi si sono impegnati a promuovere.

Ci sono poi, ovviamente, gli **standard di reporting**, nati soprattutto nel settore privato e da considerare come strumenti di supporto, cui le imprese si richiamano ampiamente per impostare le attività di rendicontazione e definire gli indicatori di prestazione. Tra questi, la Global Reporting Initiative o l'Integrated Reporting, cui diverse imprese italiane fanno già riferimento, o anche l'Un Global Compact Communication on Progress (COP). Si tratta di standard che, in quanto diffusi sul piano internazionale, facilitano la comparabilità delle informazioni fornite dalle imprese – pur presentando un'ampia varietà nell'attuazione concreta – e coprono le diverse tematiche della direttiva.

Controlli e sanzioni

Nella norma di recepimento nazionale sono indicati in modo coerente e con l'obiettivo dell'effettiva attuazione della norma stessa, il sistema di controllo e le sanzioni previste.

La Consob ha poteri di controllo sia sulle aziende che sui revisori e ha lanciato nel luglio 2017 una consultazione pubblica sulle disposizioni attuative dell'art. 9,²² «Poteri e coordinamento tra le autorità», che mira a tradurre in pratica detti poteri.

La Consob stabilisce le modalità di invio della dichiarazione, le modalità e i termini dei controlli da essa effettuati e i principi e le modalità seguiti dai revisori. Con riferimento alle stime e alle valutazioni che sono state fatte dalle aziende, può chiedere degli incontri con le società per capire anche gli aspetti di governance; ha, inoltre, un potere ispettivo al quale si farà ricorso nei casi di mancata collaborazione da parte delle società; può richiedere le necessarie modifiche o integrazioni alla dichiarazione e fissare il termine per l'adeguamento.

²² Disposizioni attuative del Decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254, relativo alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario, documento di consultazione, 21 luglio 2017.



L'articolo sulle sanzioni identifica le responsabilità e le casistiche in cui si incorre in esse e richiederebbe un approfondimento specifico. In breve, in caso di mancata pubblicazione delle informazioni o mancato adeguamento alle richieste della Consob, si applicano le sanzioni indicate all'art. 8 del Dlgs 254/2016, ossia sanzioni amministrative pecuniarie che vanno dai 20 mila ai 100 mila euro.

Opportunità o adempimento?

Allo stato attuale, la rendicontazione di sostenibilità ante-direttiva risulta essere una pratica diffusa presso le aziende italiane di grandi dimensioni e i report presentano un alto livello di qualità. Tuttavia, emerge la necessità di diffondere maggiormente la pratica della rendicontazione presso quei soggetti rientranti nel campo di applicazione e ancora non allineati. Occorre anche che le imprese considerino alcuni aspetti chiave come: il coinvolgimento effettivo del CdA/vertici aziendali; l'identificazione e il dialogo con gli stakeholder; la materialità e significatività delle informazioni; le metriche adeguate per la misurazione degli obiettivi; la valutazione dei rischi e dei costi; la trasparenza e la fruibilità effettiva delle informazioni; l'affidabilità delle informazioni e la verifica interna ed esterna.

Certamente è un lavoro non semplice che richiede una cultura aziendale pronta al cambiamento e, in taluni casi, una revisione del modello di gestione di business, un'attività che richiede tempo e risorse. Emerge, dunque, una certa diffidenza verso la nuova normativa, specie quando viene considerata come un semplice adempimento burocratico che comporta ulteriori oneri a carico delle imprese stesse.

Da più parti si ritiene invece, come risulta anche dall'indagine presso talune aziende sopra richiamata, che la rendicontazione non finanziaria potrebbe essere una grande opportunità per le imprese. Può condurre, infatti, al miglioramento delle performance non finanziarie e alla valorizzazione degli asset intangibili, specie nei confronti degli investitori, all'incremento della visibilità delle informazioni non finanziarie, al miglioramento della capacità delle imprese di pianificare e gestire la sostenibilità, a creare valore per tutti i portatori di interesse e per i lavoratori. In breve, il Pcn ritiene che è nell'interesse delle imprese comunicare opportunità e rischi non sempre facilmente apprezzabili dal punto di vista finanziario, ma che possono avere significativi impatti sul medio-lungo termine.

Nella convinzione che la rendicontazione non finanziaria possa essere un'opportunità per le imprese e nel convincimento che occorre una maggiore diffusione delle migliori pratiche italiane, il Punto di contatto nazionale lancerà a fine 2017 un'indagine conoscitiva.

L'indagine «**Innovazione sostenibile e inclusiva, e rendicontazione non finanziaria nel quadro dell'Agenda 2030. Indagine conoscitiva sulle buone pratiche delle imprese italiane**» si concentra, dunque, sulla raccolta delle pratiche delle imprese italiane con un focus sulla dimensione dell'innovazione sostenibile e inclusiva, che rileva in considerazione di aspetti quali: le nuove tecnologie e il trasferimento tecnologico, i nuovi modelli di business, i meccanismi di gestione di impresa integrati, il coinvolgimento dei lavoratori, l'aggiornamento delle competenze e la gestione degli impatti ambientali. Alle imprese che vorranno prender parte all'indagine si richiede di fornire elementi conoscitivi relativi alle scelte strategiche operate, ai meccanismi gestionali adottati e alle forme di rendicontazione non finanziaria basate sulla recente normativa, descrivendo tali pratiche in un'ottica di *accountability*.

Si richiede, inoltre, che la narrativa sia collegata all'Agenda 2030 per comprendere più in



dettaglio il contributo delle imprese private agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sdg, Sustainable Development Goal). In particolare, ci si concentrerà su tre obiettivi:

- incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti (Sdg 8);
- costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione e un'industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Sdg 9);
- garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo (Sdg 12).

Lo scopo è favorire il processo di integrazione della sostenibilità da parte delle imprese, mettendo in luce gli aspetti più innovativi e caratterizzanti. L'interesse è, appunto, nel cogliere il cambiamento rispetto all'integrazione della sostenibilità nel modello di business, in considerazione del ruolo dell'innovazione inclusiva e sostenibile – dalla visione, alla strategia e ai processi – rispetto agli obiettivi di sostenibilità 2030.

Il lavoro terminerà con una pubblicazione di un Rapporto sulle migliori pratiche. Anche in questo caso si ritiene fondamentale il contributo del sindacato che potrà far emergere quelle pratiche sostenibili – specie in relazione all'Sdg 8 – da diffondere presso una platea più ampia di imprese e organizzazioni sindacali.

In conclusione, il primo anno della comunicazione di informazioni non finanziarie sarà un anno di test, non solo per le imprese ma anche per tutti gli altri attori che interagiscono con le imprese; in questo, tutti possono giocare un ruolo, ivi inclusi i sindacati.



Riflessioni e proposte della First Cisl in merito alla piena attuazione in Italia della Direttiva 2014/95/Eu

di Riccardo Colombani, Domenico Iodice*

Il 21 luglio 2017 è apparso sul sito della Consob il documento di consultazione, aperto alle proposte delle parti sociali, sulle modalità di regolamentazione del sistema dei controlli che riguardano l'adempimento dell'obbligo informativo (ex Dlgs 254/2016) da parte delle imprese.

A tale data, la First Cisl¹ era già impegnata in una profonda, più generale riflessione sull'opportunità e sulle modalità di potenziamento del sistema dei controlli sulle banche e talune altre imprese di grandi dimensioni.²

Nel solco confederale, teso a valorizzare e potenziare gli strumenti di partecipazione dei lavoratori nella gestione strategica e nel controllo operativo delle imprese, l'analisi sindacale della First si è concentrata soprattutto sull'urgenza di realizzare fin da subito un sistema di controlli aperto e partecipato, una sorta di verifica permanente di conformità (compliance) allargata alla partecipazione dei sindacati presenti all'interno delle imprese, allo scopo di accompagnare in modo intelligente il risanamento e il recupero reputazionale delle imprese, anche con obiettivi di salvaguardia dell'occupazione.

Gli organismi bilaterali aziendali e la segnalazione/denuncia interna di comportamenti d'impresa scorretti (i cosiddetti *whistleblowing*), nelle molteplici declinazioni pratiche possibili, rappresentano alcuni dei principali strumenti oggetto di ingegnerizzazione e implementazione pattizia, nelle prassi negoziali aziendali e di settore degli ultimi anni, da parte del nostro sindacato di categoria.

All'interno della First Cisl il dibattito sulle proposte da articolare, perché gli obblighi informativi di cui alla Direttiva 2014/95 siano assolti in modo completo ed efficace dalle imprese, era dunque già maturo quando Consob ha sollecitato i contributi di proposta al-

* Riccardo Colombani è responsabile dell'Ufficio studi First Cisl. Domenico Iodice è direttore scientifico dell'Apf. L'Associazione Apf (Alte Professionalità Credito, Finanza e Assicurazioni) si ispira ai valori della First e della Cisl e si propone, in Italia e all'estero, per lo studio e la ricerca inerenti ai valori del lavoro e delle alte professionalità del settore. Intrattiene relazioni con associazioni professionali europee e collabora con Uni Europa ed Eurocadres.

¹ La First Cisl (Federazione italiana reti dei servizi del terziario) è il sindacato dei lavoratori delle banche, delle assicurazioni, della finanza, della riscossione e delle authority aderente alla Cisl. Nasce nel maggio 2015 dall'unione di Fiba Cisl e DirCredito. Sito web: www.firstcisl.it

² Enti di interesse pubblico o Eip (ad esempio, società quotate sui mercati regolamentati, enti creditizi e compagnie assicurative) che costituiscono un «gruppo di grandi dimensioni». Questa tipologia di imprese viene definita dal Dlgs 254/2016 come un «gruppo costituito da una società madre e una o più società figlie che, complessivamente, abbiano avuto su base consolidata, in media, durante l'esercizio finanziario un numero di dipendenti superiore a 500 ed il cui bilancio consolidato soddisfi almeno uno dei seguenti criteri: 1) totale dell'attivo dello stato patrimoniale superiore a 20.000.000 di euro; 2) totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni superiore a 40.000.000 di euro».



l'emanando Regolamento relativo all'implementazione della Direttiva 2014/95/Eu. Il documento sotto riportato è quello ufficialmente consegnato alla Consob lo scorso 21 settembre, nell'auspicio che le indicazioni fornite, messe a disposizione della Confederazione e delle sue categorie, possano essere recepite dal Regolatore.

Risposta della First Cisl alla consultazione Consob sulle disposizioni attuative del Dlgs 254/2016 (relativo alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario)

Il contesto e gli obiettivi della First Cisl rispetto alla piena attuazione della Direttiva 2014/95/UE

Il passaggio dalla Direttiva 2003/51/Ce del 18 giugno 2003 alla Direttiva 2014/95/UE marca un deciso, positivo cambio di passo nelle politiche legislative dell'Unione. La crisi economica e finanziaria da cui faticosamente l'Europa sta ora uscendo è stata sicuramente alimentata dalla *crisi del rapporto fiduciario tra imprese e cittadini*. Questa si è, a sua volta, riverberata sul *rapporto tra cittadini e istituzioni*: a esse, infatti, l'opinione pubblica ha imputato la responsabilità politica della debole strumentazione giuridica posta a prevenzione e repressione delle prassi scorrette d'impresa, spesso causa di disastri finanziari.

Le prime risposte legislative comunitarie a tale stimolo critico (proveniente, oltre che dai media, da più settori della società civile, e soprattutto dai corpi intermedi tra cittadini e Stati: le associazioni di rappresentanza) si traducono finalmente, mediante la Direttiva 2014/95/UE, nell'introduzione di *nuovi strumenti legislativi a presidio del rapporto fiduciario tra imprese, cittadini e istituzioni*. Tale presidio non è più affidato alla sola capacità di *moral suasion* insita in raccomandazioni normative di comportamenti virtuosi,³ ma ha richiesto l'introduzione di *precisi e cogenti obblighi informativi societari*, legati ai bilanci sociali, *il cui adempimento sia*, esattamente come per i dati finanziari, *verificabile, tracciabile e misurabile*, e la cui violazione sia giuridicamente sanzionabile, anche su iniziativa di ben individuati organismi di controllo. Tale è la logica e lo spirito della Direttiva 2014/95/UE.

Pertanto, il compito che ci impegna, come First Cisl, associazione di rappresentanza dei lavoratori del settore finanziario nel suo complesso, direttamente interpellata (in quanto operante in area di attività di «Eip rilevanti») dalla consultazione promossa da Consob, è di verificare se tale logica e tale spirito siano stati adeguatamente trasfusi nella legge italiana di recepimento della direttiva citata; se, inoltre, la strumentazione allo scopo predisposta dal legislatore italiano sia adeguata a garantire il raggiungimento degli obiettivi della direttiva; ma, soprattutto, *quali possano essere i mezzi per potenziare la sua efficacia nel prevenire possibili comportamenti elusivi e rafforzare, in tal modo, un clima di vera fiducia tra cittadini, imprese e istituzioni*.

³ La «facoltà» di rendere informazioni ulteriori (rispetto ai dati di bilancio) su dati non finanziari (i cosiddetti dati di «responsabilità sociale d'impresa») era stata, prima della Direttiva 2014/95/UE, sovente utilizzata in modo improprio dalle imprese: cioè non solo come opzione (aut-aut) sul «se» assolvere volontariamente a impegni ulteriori rispetto a quelli di legge, di natura etica, ma anche come opzione sul «come» e «in che misura» assolvere agli stessi, una volta dichiarati e liberamente assunti. In definitiva, molte imprese, dichiarandosi socialmente responsabili, si sono solo fatte pubblicità, evitando peraltro di fornire informazioni non finanziarie obiettive, trasparenti e verificabili (e dunque evitando di rendere stringenti ed esigibili gli impegni dichiarati). Tale «operazione trasparenza», largamente inattuata per ovvie ragioni, intrinseche al funzionamento dei mercati, avrebbe invece attuato un'utilissima «disclosure informativa» idonea a fornire dati reali ai mercati.



Il gap tra Direttiva 2014/95/Eu e la sua trasposizione nel Dlgs 254/2016

Sotto tali profili, le indicazioni rivenienti dalla direttiva (contenute sia nell'articolato sia nei «considerando») non appaiono totalmente recepite dal legislatore italiano.

Il dispositivo della Direttiva 2014/95/Eu consente, a guisa di «norme-obiettivo», diversi possibili risposte all'esigenza di disclosure informativa, da parte dei vari legislatori nazionali interessati al recepimento, ma introduce anche una serie di *obblighi informativi «mini-mi»*: la relazione annuale sulla gestione prevede una dichiarazione di carattere non finanziario «contenente *almeno* informazioni ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva in misura necessaria alla comprensione dell'andamento dell'impresa, dei suoi risultati, della sua situazione e dell'impatto della sua attività» (cfr. nuovo articolo 19-*bis*, par. 1, della Direttiva 2013/34/Ue). Tale previsione, per quanto minimale, indica principi generali che necessitano di essere tradotti in norme di significato univoco, preciso e cogente (nello spirito della direttiva stessa) dai singoli Stati mediante opzioni legislative adeguate (le cosiddette «leggi di recepimento o trasposizione»). La legge italiana avrebbe dovuto tradurre tali principi in precise richieste informative alle imprese, riguardanti *dati certi, verificabili, misurabili e comparabili*. In una parola, doveva e deve essere resa possibile, alla Consob, un'azione di verifica circa il pieno adempimento dell'obbligo informativo da parte delle imprese interessate.

La direttiva prevede anche l'obbligatoria dichiarazione di informazioni sulla «diversità» (da intendere non solo riferita al genere, come di seguito descritto).⁴ L'informazione, peraltro, è esplicitata ed esemplificata (insieme ad altre) soltanto nei «considerando» e non nell'articolato: nella logica della strumentazione giuridica comunitaria, ciò significa che i criteri menzionati costituiscono la *base ermeneutica* dei contenuti degli obblighi informativi; per converso, la mancanza di una precisa traduzione dell'informazione anche nell'articolato non può certo significare che la stessa sia derubricabile ad adempimento «facoltativo». Si tratterebbe davvero di un eccesso di formalismo. Tra l'altro, il Considerando 7 fa anche riferimento a obblighi informativi attinenti l'assolvimento di obblighi di interesse primario (cioè penalmente sanzionati), come quelli in materia di salute e sicurezza: «Tale dichiarazione dovrebbe contenere, per quanto concerne gli aspetti ambientali, informazioni dettagliate riguardanti l'impatto attuale e prevedibile delle attività dell'impresa sull'ambiente nonché, ove opportuno, sulla salute e la sicurezza [...]. Per quanto concerne gli aspetti sociali e attinenti al personale, le informazioni fornite nella dichiarazione possono riguardare le azioni intraprese per garantire l'uguaglianza di genere, [...] le condizioni lavorative, il dialogo sociale, il rispetto del diritto dei lavoratori di essere informati e consultati, il rispetto dei diritti sindacali, la salute e la sicurezza sul lavoro e il dialogo con le comunità locali, e/o le azioni intraprese per garantire la tutela e lo sviluppo di tali comunità».

Tali informazioni di carattere non finanziario, sebbene non esplicitate nell'articolato, ne costituiscono la vera *ratio*; esse dunque ragionevolmente ricomprendono, nella logica della di-

⁴ In tale contesto, la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario contribuisce a misurare, monitorare e verificare i risultati delle imprese in termini di impatto sulla società civile, consentendone un democratico controllo sociale. Il Parlamento europeo aveva pertanto invitato la Commissione a presentare una proposta legislativa sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario da parte delle imprese, che tenesse conto della natura multidimensionale della responsabilità sociale delle imprese (Rsi) e dell'attuale eterogeneità delle politiche in materia di Rsi applicate dalle imprese, garantendo un livello sufficiente di comparabilità tra imprese (anche in chiave antidumping) per rispondere alle esigenze degli investitori e di altri portatori di interesse, nonché assicurando ai consumatori un facile accesso alle informazioni.



rettiva, sia il sistema delle relazioni sindacali, sia il clima aziendale (riveniente dalla gestione organizzativa dello stress lavoro-correlato) che l'azienda deve garantire ai propri dipendenti (e deve essere misurabile in termini di standard oggettivi e «soggettivi»). *L'informazione deve quindi esprimere la qualità e quantità del coinvolgimento sindacale e i risultati negoziali di tale coinvolgimento.*

Tale coinvolgimento, operato mediante l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione sindacale, è in sé asset valutativo: la *misurabilità* dei risultati negoziali in rapporto ai mercati (espressa dai dati di bilancio non finanziario) appare infatti come una leva in grado di migliorare i processi d'impresa in chiave solidaristica e di sostenibilità di lungo termine. In pratica, un'azienda può ben decidere di non assumere alcun tipo di impegno finanziario e negoziale in strumenti di benessere organizzativo e di pace sociale; ma deve di ciò dare informazione ai mercati, mediante la prevista, obbligatoria comunicazione in bilancio dei cosiddetti dati non finanziari. Al contrario, essa può opportunamente decidere di lanciare segnali rassicuranti ai mercati, assumendo strategie di sostenibilità di lungo termine: ma, in tal caso, si assume la responsabilità (non solo etica, ma giuridica) di indicare tali impegni in bilancio, assoggettando gli stessi a una verifica di attuazione anche da parte della Consob, a presidio degli specifici interessi generali che il Dlgs 254/2016 a essa affida. Inoltre, tali impegni devono obbligatoriamente tradurre in cifra giuridica anche la qualità e la quantità del coinvolgimento sindacale nelle decisioni strategiche. Il grado di coinvolgimento è rappresentato dal «pacchetto» di accordi e di intese collettive prodotti o non prodotti, applicati o non applicati. Le intese da portare in rendicontazione possono essere raggiunte sia a livello di singola azienda nazionale, sia a livello di capogruppo (nel caso di una holding). Il secondo livello è ancora più importante in funzione antidumping: il che è un interesse comunitario sicuramente presidiato dalla direttiva comunitaria.

La verifica della veridicità, completezza, pertinenza dei dati non finanziari: gli strumenti

Inoltre, va detto che il presidio della veridicità e completezza delle informazioni di carattere non finanziario non impatta solo sui rapporti dell'impresa con lo stakeholder dei lavoratori (mediante i loro rappresentanti); esso impatta anche (e, anzi, principalmente!) sui rapporti tra impresa e rappresentanti dei consumatori e su quelli tra impresa e risparmiatori. Il controllo sulla qualità dell'assolvimento dell'obbligo informativo è centrale e va assolto scrupolosamente, nell'interesse degli stessi mercati, in quanto questione di «fede pubblica». Sotto tale profilo, è dunque estremamente utile, se non indispensabile, che i dati non finanziari prodotti dalle imprese e valutati dalla Consob non siano soltanto prodotti come informazioni di segno «positivo», ma anche come informazioni di segno «negativo». Esattamente come i numeri (di segno «più» o di segno «meno») redatti nel bilancio finanziario con il sistema della «partita doppia», occorre che anche le informazioni non finanziarie siano tra di loro «incrociabili» in quanto espressivi di coerenze di significato. Ad esempio, è inconcepibile che il dato del «rispetto del diritto dei lavoratori di essere informati e consultati» o quello del «rispetto dei diritti sindacali» possano essere forniti dalle imprese «inaudita altera parte», senza possibilità di verifica dell'effettiva assenza di criticità. Il ragionamento appena abbozzato conduce inevitabilmente al tema della veridicità dei dati non finanziari e al principale dato che fa da cartina al tornasole delle informazioni aziendali, consentendone una verifica di completezza e coerenza: quello della vertenzialità.

La «vertenzialità» assume un'accezione di significato che comprende, senza tuttavia esaurirla, la categoria della litispendenza e della conflittualità sindacale. Essa, in termini più



ampi, comprende certamente il livello delle controversie stragiudiziali e giudiziali (individuali e collettive) di lavoro e sindacali, ma anche e soprattutto quello, assolutamente cruciale (se non esiziale) delle Adr. Queste ultime, nella dimensione delle *banking and financial dispute resolution*, risultano in Italia gestite con lo strumento dell'Arbitro bancario finanziario (Abf) e dell'Arbitro per le controversie finanziarie (Acf): entrambi forniscono già oggi dati che tuttavia sono utilizzati per scopi specifici e limitati. È ad esempio prevista, sul sito internet Acf Consob, la pubblicazione degli «intermediari inadempienti» ai pronunciamenti dell'Arbitro, con possibilità di interpello dei casi in ordine alfabetico. È abbastanza singolare che il dato evidenzi solo l'eventuale inottemperanza al pronunciamento (dal quale peraltro non risulta nessuna evidenza positiva) e non, invece, l'intensità del ricorso all'Arbitro da parte dei soggetti che interagiscono con l'impresa (dato che indica il livello di vertenzialità, pur limitata a quella già conclamata e senza pretendere di obiettivarne quella latente). Le rilevazioni del contenzioso in essere, pendente o già trattato davanti agli Arbitri, oggi esprimono insomma dati vertenziali «di secondo grado» che non esprimono la vertenzialità effettiva, ma quella gestita come «residuale» dalle imprese. Tale modalità di rilevazione e pubblicazione dei dati sicuramente non scoraggia i comportamenti opportunistici delle stesse imprese. Occorrerebbe invece che i dati, in forma aggregata per impresa, riguardassero il numero di vertenze per azienda in termini assoluti, oltre a quelle con inottemperanza all'arbitrato. Ciò consentirebbe, alla Consob così come all'opinione pubblica, di individuare quei fenomeni vertenziali ricorrenti che esprimono la reale «vertenzialità» d'impresa, consentendo di riconoscere le informazioni non finanziarie parziali, omissive o non veritiere. La sola attuale forma di «pubblicità sanzionatoria», prevista in caso di mancato adeguamento aziendale al pronunciamento dell'Arbitro, non appare, insomma, idonea a presidiare l'interesse più generale dei mercati a ottenere una corretta informativa su tali dati non finanziari.

Sempre in funzione di garanzia di accesso trasparente al mercato mediante una comunicazione (anche elettronica) obiettiva, devono essere valorizzati gli strumenti di controllo di cui dispone l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, Agcom). Tale strumento di controllo, se svolto su dati obiettivi e tra di loro comparabili, realizza anche l'obiettivo della tutela sostanziale della concorrenza, garantendo il mercato e la fede pubblica contro il rischio di ogni forma di dumping informativo. Anche sotto tale profilo occorre obiettivarne gli strumenti informativi di cui dispone la Consob nell'esercizio del mandato di cui alla delega legislativa.

Dirimere il punto è decisivo, perché se è vero che nel caso in cui l'impresa non adotti particolari politiche nelle materie sopra indicate, viene previsto l'obbligo di fornire «una spiegazione chiara e articolata» di questa scelta (cosiddetta *comply or explain*), è a maggior ragione vero che una spiegazione chiara e articolata deve riguardare tale scelta rispetto a precisi dati informativi, non rispetto a generiche indicazioni di principio. In caso contrario, si introdurrebbe un doppio *vulnus* normativo che rischierebbe di inficiare il significato stesso dell'intervento legislativo, favorendo comportamenti aziendali elusivi. Non è neppure trascurabile, sul punto, il rischio che l'Italia in caso di inadeguatezza degli strumenti legislativi e regolamentari adottati, possa essere finanche sanzionata per cattivo recepimento della direttiva (il cui compito, lo ricordiamo, è di indicare principi e obiettivi da realizzare, non precise scelte normative, che invece competono al legislatore nazionale).



L'ambito oggettivo della trasposizione legislativa: obblighi di trasparenza e obblighi di contenuto dell'informazione

Il Decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 ha introdotto, sì, obblighi di trasparenza in linea con le disposizioni comunitarie sopra richiamate, ma solo per quanto riguarda la specifica portata di alcuni aspetti formali dell'adempimento informativo: *a.* ambito soggettivo di applicazione dei nuovi obblighi; *b.* modalità di pubblicazione della dichiarazione non finanziaria; *c.* responsabilità degli organi sociali e del revisore legale nel processo di redazione e verifica formale della dichiarazione.

Inoltre, in positivo va evidenziato che il legislatore italiano ha introdotto un interessante apparato sanzionatorio, innescando un positivo meccanismo di controllo e sanzione che risponde, correttamente, all'organo di vigilanza.

Non è stato, invece, adeguatamente integrato il presidio dei contenuti dell'obbligo informativo societario, che risultano troppo genericamente indicati. La traduzione in legge della direttiva, sul punto, si è inopinatamente realizzata mediante la semplice traslazione nel decreto dei principi generali e non nella loro codifica normativa.

Il documento di consultazione, tenuto anche conto che nel panorama europeo solo l'Italia e la Francia hanno scelto di stabilire l'obbligo della verifica delle informazioni non finanziarie, ritiene opportuno adottare con la disciplina regolamentare un prudente approccio flessibile, che consenta agli operatori del mercato di avvicinarsi gradualmente ai nuovi obblighi e di maturare con il tempo l'esperienza. Proprio in ragione di tale concessione di flessibilità sui tempi dell'adeguamento, occorrerebbe però fare chiarezza fin d'ora sui contenuti dell'obbligo informativo da assolvere.

La specifica risposta della First Cisl ai quesiti in consultazione oggetto di delega regolamentare. Due proposte concrete su principi e modalità dell'incarico di verifica nell'emanando Regolamento Consob

Con sano realismo, tuttavia, la scrivente associazione sindacale non può che tenere conto, in questa sede, del limitato ambito della consultazione promossa dalla Consob. Essa, infatti, non attiene (perché non può attenerne!) alle modalità del recepimento legislativo (già compiuto, a monte, dal soggetto istituzionale a ciò deputato), ma alla specifica delega contenuta nell'art. 9 del decreto che prevede che la Consob disciplini con Regolamento (sentite Banca d'Italia e Ivass per i profili di competenza relativi ai soggetti da esse vigilati) in particolare, se non esclusivamente: *a.* modalità di trasmissione diretta alla Consob della dichiarazione di carattere non finanziario; *b.* eventuali ulteriori modalità di pubblicazione della dichiarazione di carattere non finanziario; *c.* principi di comportamento e modalità di svolgimento dell'incarico di verifica della conformità delle informazioni da parte dei revisori.

L'incrocio dei dati soggettivi dichiarati con i dati oggettivi della verticalità

Nel paragrafo *La verifica della veridicità, completezza, pertinenza dei dati non finanziari: gli strumenti* la First Cisl ha illustrato le ragioni pratiche e giuridiche che rendono a suo avviso necessario un attento presidio da parte della Consob dei dati della verticalità d'impresa.



Ciò premesso, considerando tuttavia che i contenuti dell'obbligo informativo minimo previsto dalla legge riguardano, in particolare, la coerenza con il modello organizzativo e gestionale dell'impresa, compresi i modelli aziendali di prevenzione dei reati adottati ai sensi del Dlgs 231/2001, che siano rilevanti nella gestione dei temi socio-ambientali indicati dal decreto (per l'effetto manlevatorio della responsabilità giuridica degli amministratori di società); e considerando altresì che tali obblighi informativi espressamente includono anche le politiche praticate dall'impresa per la gestione degli impatti dell'attività imprenditoriale negli ambiti non finanziari richiamati e i risultati conseguiti dall'attuazione di tali politiche, occorre verificare se è possibile, nell'ambito della delega ricevuta da Consob, rafforzare nell'emanando Regolamento il presidio di conformità delle informazioni da parte dei revisori. Ciò sarebbe tecnicamente possibile lavorando sul capitolo *Principi di comportamento e modalità di svolgimento dell'incarico di verifica della conformità delle informazioni da parte dei revisori*.

In particolare, un presidio rafforzato su tale capitolo regolamentare consentirebbe di superare quello specifico *vulnus* che attualmente riguarda l'(auto)valutazione imprenditoriale di «rilevanza» delle informazioni obbligatorie. Infatti, per legge, l'obbligo di produrre informazioni scatta solo con riferimento a quei temi «che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa».

Chi possiede gli strumenti ermeneutici per valutare se le informazioni sono rilevanti? E in che termini, poi, ammesso che le informazioni siano rilevanti, la risposta informativa fornita può ritenersi adeguata?

In primo luogo, la First Cisl ritiene che la Consob possa (e debba) valutare la rilevanza, l'adeguatezza (oltre che ovviamente la veridicità) delle informazioni non finanziarie fornite dall'impresa sulla scorta dei dati vertenziali obiettivi e pubblici (o pubblicabili), in quanto forniti (ad esempio) da Abf, Acf e Agcom. Il dato dovrebbe essere reso disponibile online, rendendo fattibile in modo strutturale e continuo il processo di verifica della concreta «responsabilità sociale d'impresa». Tale responsabilità, coinvolgendo nel processo comunicativo coi mercati, per cerchi concentrici sempre più ampi, i vari portatori di interesse che interagiscono quotidianamente con l'impresa stessa, in ultima istanza ne postula un feedback costante, monitorabile proprio in base al grado di vertenzialità d'impresa. La richiesta di tali dati alle imprese (oltre che ad Arbitri e *Autorities*), resa strutturale e coesistente ai compiti di verifica obbligatoria da parte di Consob e, parimenti, la coerente normazione delle modalità di verifica dei dati non finanziari, devono divenire entrambe oggetto di normazione nell'emanando Regolamento Consob. Si tratta infatti, a tutti gli effetti di «principi di comportamento e modalità di svolgimento dell'incarico di verifica», ovvero di materia specificamente demandata alla regolamentazione di Consob e sulle cui modalità di adozione Consob promuove pubblica consultazione.

La gestione delle (altre) segnalazioni

In aggiunta alle attività «di iniziativa» Consob, vanno promosse e regolamentate anche le attività di verifica conseguenti ad iniziative informative dei vari stakeholder che interagiscono con l'impresa che abbia fornito dati non finanziari.

In analogia con le logiche legislative comunitarie ispiratrici dello strumento del *whistle-blowing*, si ritiene infatti che la risposta ai quesiti (di veridicità, trasparenza, ecc. dei dati) possa essere ottenuta anche grazie al concorso di soggetti (lavoratori e relative associazioni di rappresentanza) a conoscenza delle dinamiche aziendali per ragioni di «prossimità».



In particolare, il tema della coerenza dei modelli organizzativi ex Dlgs 231/2001 si incrocia perfettamente con quello degli impatti non finanziari (e dunque anche sociali) e dei risultati delle politiche commerciali adottate dalle imprese, in particolare bancarie. Sotto tale profilo, il settore bancario ha già iniziato ad attuare una sana disclosure delle informazioni attinenti alle politiche commerciali, aprendo con l'Accordo nazionale dell'8 febbraio 2017 spazi di dialogo e partecipazione sindacale per la gestione condivisa delle criticità (possibili effetti negativi nella determinazione e attuazione delle politiche commerciali, da ricondurre a coerenza a beneficio di risparmiatori e lavoratori). Il tema della «coerenza» tra modelli organizzativi e prassi gestionali è, dunque, già tema negoziale nel settore bancario, afferendo anche al tema della «qualità delle relazioni industriali» e del clima organizzativo (specificamente enunciato nella Direttiva 2014/95/Eu).⁵

A tale proposito, anzi, sarebbe opportuno che tale disclosure si completasse, nello spirito della Direttiva 2014/95/Eu, innescando un processo di validazione *ad extra* degli accordi nazionali e delle connesse prassi attuative da parte della stessa Consob. Occorrerebbe, inoltre, offrire ai soggetti di rappresentanza collettiva «di prossimità», cioè quelli inseriti all'interno dell'impresa, la facoltà di svolgere un'interlocuzione feconda con la stessa Consob esprimendo, quale soggetto qualificato (in quanto soggetto e oggetto delle informazioni attinenti, ad esempio, la qualità delle relazioni industriali e del dialogo sociale), il proprio «punto di vista» (concetto di *diversity* di cui alla Direttiva 2014/95/Eu) e le proprie osservazioni sulla coerenza, veridicità e completezza delle informazioni non finanziarie fornite dalle imprese.

La Consob, nel documento offerto in consultazione, focalizza specificamente l'attenzione sulla parte dell'emanando Regolamento che riguarderà l'art. 6 del Decreto (*Criteri per l'esame, da parte della Consob, dell'informazione non finanziaria*), e in particolare il tema «a) delle segnalazioni previste dal presente Regolamento o da altre norme di legge che possano essere rilevanti per l'informativa non finanziaria, pervenute dall'organo di controllo o dal soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio».

Sotto tale profilo, la First Cisl osserva che è in facoltà della Consob, nella stesura del Regolamento, specificare che la disciplina delle segnalazioni provenienti dall'organo di controllo o dal soggetto incaricato della revisione legale di bilancio non è da intendersi come una limita-

⁵ Cfr. anche il Considerando 18: «La diversità di competenze e di punti di vista dei membri degli organi di amministrazione, gestione e sorveglianza delle imprese favorisce una buona comprensione dell'organizzazione della società interessata e delle sue attività. Consente ai membri di detti organi di contestare in modo costruttivo le decisioni adottate dalla dirigenza e di essere più aperti alle idee innovative, lottando così contro l'omologazione delle opinioni dei membri, il cosiddetto fenomeno del pensiero di gruppo. Contribuisce in tal modo all'efficace sorveglianza della dirigenza e a una governance efficiente dell'impresa. È pertanto importante per accrescere la trasparenza sulla politica in materia di diversità applicata». Fra tali soggetti «diversi» rientrano i rappresentanti dei lavoratori, in quanto compartecipi di una sorta di «compliance allargata», diretta a migliorare l'efficacia del controllo interno. È infatti innovativo il concetto di tutela della diversità applicato dal legislatore europeo, per la prima volta orientato a garantire una sorta di *diversity* culturale d'impresa, ovvero a garantire il presidio della *diversity* del pensiero strategico all'interno dell'impresa mediante il coinvolgimento attivo del sindacato o comunque delle varie forme di rappresentanza dei lavoratori. Nella filosofia d'impianto della Direttiva 2014/95/Eu oltre ai «considerando», anche l'articolato (che ha lo scopo di modificare specificamente alcuni punti della Direttiva 2013/34/Ce) presenta sfidanti elementi di novità in termini di reingegnerizzazione normativa. Per la prima volta, infatti, il legislatore comunitario introduce la nozione di «responsabilità collettiva» d'impresa, riferita, insieme, agli organi di gestione, sorveglianza e controllo.



zione dei soggetti titolati a effettuare segnalazioni; e anzi, nello spirito della richiamata direttiva ispiratrice del decreto e del connesso Regolamento, è auspicabile che si realizzi una corretta disclosure informativa con il concorso di tutti i soggetti a ciò interessati, esplicitando l'impegno della stessa Consob a valutare con attenzione ogni segnalazione alla stessa pervenuta.

Inoltre, con riguardo alle modalità e ai termini per il controllo effettuato dalla Consob sulle Dnf, in analogia con quanto avviene per l'informativa finanziaria, l'art. 6 del testo posto in consultazione prevede che la vigilanza sulle dichiarazioni avvenga su base campionaria. Anche sotto tale profilo, ad avviso della First Cisl, sarebbe auspicabile che, nella stesura del Regolamento, la Consob esplicitasse che la vigilanza su base campionaria non esclude la possibilità di controlli sulla base di segnalazioni provenienti da tutti i soggetti potenzialmente interessati alla veridicità e alla completezza delle informazioni non finanziarie prodotte od omesse da parte delle imprese (stakeholder: associazioni di consumatori, risparmiatori, sindacali).



WP on line Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione

wp n. 1, «Il futuro dell'Europa e il futuro del sindacato. Dopo la Brexit», novembre 2016
Scritti di: Annamaria Furlan, Luca Visentini, Emilio Gabaglio, Francesco Lauria, Giuseppe Gallo, Alberto Majocchi, Sebastiano Fadda

wp n. 2, «Costituzione, lavoro, sussidiarietà», dicembre 2016
Scritti di: Giuseppe Acocella, Pierantonio Varesi

wp n. 3, «Contrattazione e rappresentanza: un'analisi multiprospettica», dicembre 2016
Scritti di: Marco Lai, Uliano Stendardi, Francesco Scrima

wp n. 4, «Il lavoro cambia: cambiano anche le relazioni industriali?», gennaio 2017
Scritti di: Giuseppe Gallo, Francesco Lauria, Anna M. Ponzellini, Elisabetta Biliotti

wp n. 5, «La dimensione dei valori: la concezione Cisl e l'esercizio del ruolo dirigente», febbraio 2017
Scritti di: Annamaria Furlan, Marco Ciani, Luigi Lama

wp n. 6, in collaborazione con Istel, «Il sindacato nel territorio. Esperienze e approcci rigenerativi», aprile 2017
Scritti di: Giuseppe Gallo, Riccardo Cerza, Francesco Lauria, Francesca Ricci, Alberto Gherardini, Marco Betti

wp n. 7, «La formazione sindacale e la Cisl: continuità, innovazione, efficacia», giugno 2017
Scritti di: Giuseppe Gallo, Francesco Lauria, Francesco Scrima, Bruno Manghi, Claudio Arlati, Luigi Lama

wp n. 8, «Le frontiere della contrattazione: gli accordi aziendali transnazionali (Tca)», settembre 2017
Scritti di: Daniela Schiuma, Marco Cilento, Francesco Lauria, Antonio Famiglietti, Gianni Alioti, Dario Campeotto, Claudio Sottile, Roberto Benaglia

Visita i siti web del Network Studi, Ricerca e Formazione

www.centrostudi.cisl.it

www.edizionilavoro.it

www.fondazionetarantelli.it



Astrolabio del Sociale

Premio per favorire tra i giovani l'interesse verso la ricerca in campo lavoristico, sociale e delle relazioni industriali

www.astrolabiosociale.it

PREMIO
ASTROLABIO del SOCIALE

La CISL e un gruppo di persone - preoccupate per la persistente tendenza in atto di svalutazione economica, sociale e politica del lavoro - hanno istituito il "Premio Astrolabio del Sociale" da assegnare annualmente a giovani studiosi per i loro migliori elaborati, tesi, ricerche nel campo delle politiche sociali, con lo scopo di dare un contributo all'analisi e alle soluzioni dei problemi attuali ed alle prospettive di lavoro, del riconoscimento della sua giusta remunerazione, della sua dignità e dei suoi diritti.

WWW.ASTROLABIOSOCIALE.IT INFO@ASTROLABIOSOCIALE.IT

 [astrolabiodelsociale](https://www.facebook.com/astrolabiodelsociale)