



ANALISI DEI PRINCIPI GRI E ESRS IN AMBITO SOCIALE: PROFILI APPLICATIVI, ESEMPI PRATICI E IMPATTI SUL PROCESSO DI MATERIALITÀ

Dott. Fabrizio GARRONE | Partner

INQUADRAMENTO: LA DIMENSIONE SOCIAL



Definizione Social

Focus su persone e diritti umani. Include la workforce interna, i lavoratori della value chain, le comunità locali e gli utenti finali.



Driver Strategico

La dimensione sociale agisce come driver fondamentale per la performance aziendale, la compliance normativa e la reputazione sul mercato.

GRI: Centralità della *Impact Materiality* (impatto sulle persone).

ESRS: Centralità della *Double Materiality* (impatto + rischi/opportunità finanziarie).

VSME: Approccio proporzionato per le PMI, basato sugli impatti sociali rilevanti e, nel modulo Comprehensive, su rischi e opportunità chiave.



GRI: APPROCCIO IMPACT-BASED

- ✓ Standard Universali: Fondamento della rendicontazione (GRI 1, 2, 3).
- ✓ Topic Standards: Gestione modulare dei temi sociali tramite la serie 400.
- ✓ Stakeholder Engagement: Processo chiave per identificare gli impatti significativi.
- ✓ Logica Modulare: Flessibilità nella selezione dei temi in base alla materialità specifica.



Workforce

GRI 401: Occupazione
GRI 403: Salute e Sicurezza
GRI 404: Formazione
GRI 405: Diversità e Inclusione



Diritti Umani

GRI 407: Libertà Associazione
GRI 408: Lavoro Minorile
GRI 409: Lavoro Forzato
GRI 412: Valutazione Diritti



Comunità e Clienti

GRI 413: Comunità locali
GRI 414: Fornitori (Social)
GRI 416: Salute Clienti
GRI 418: Customer Privacy

ESRS: I QUATTRO PILASTRI SOCIALI



Standard Dedicati (S1-S4)

- ✓ ESRS S1: Own Workforce (Personale proprio)
- ✓ ESRS S2: Workers in the Value Chain (Lavoratori catena valore)
- ✓ ESRS S3: Affected Communities (Comunità interessate)
- ✓ ESRS S4: Consumers and End-users (Consumatori)

*Compliance obbligatoria per CSRD: integrazione strutturale tra
ESRS 2 e Topical Standards.*

VSME (SOCIAL): Confronto Metodologico Modulo Basic (B) vs. Comprehensive (C)

				
<p>Personale Proprio (Workforce)</p> <p> BASIC</p> <p>B8-B10: Caratteristiche demografiche, Salute e Sicurezza (H&S), Remunerazione e Formazione base.</p> <p> COMP.</p> <p>C5-C7: Estensioni su diversità, policy Diritti Umani e disclosure su incidenti gravi.</p>	<p>Catena del Valore e Fornitori</p> <p> BASIC</p> <p>Non esplicitato separatamente; elementi integrabili in B8-B10 se applicabili.</p> <p> COMP.</p> <p>C5/C7: Focus su lavoratori nella value chain e violazioni diritti umani lungo la catena.</p>	<p>Comunità e Territorio</p> <p> BASIC</p> <p>Trattato in B2 (Narrativa) e informazioni generali sulla gestione.</p> <p> COMP.</p> <p>C2: Descrizione approfondita di pratiche e impatti sociali significativi sul territorio.</p>	<p>Consumatori e Utenti Finali</p> <p> BASIC</p> <p>Nessuna metrica dedicata; emerge in B2 come policy di sicurezza prodotto.</p> <p> COMP.</p> <p>C2: Dettagli su tutela diritti clienti, sicurezza e iniziative future specifiche.</p>	<p>Strategia ESG e Governance</p> <p> BASIC</p> <p>B1-B2: Basi di preparazione, contesto informativo e prime policy di transizione.</p> <p> COMP.</p> <p>C1-C2: Business Model integrato e descrizione dettagliata delle iniziative di sostenibilità.</p>
12 febbraio 2026	CORO DI SANTA PELAGIA – Torino	16		

MAPPATURA KPI: DIPENDENTI (OWN WORKFORCE)

Indicatore di Performance (KPI)	Standard ESRS	Standard GRI	Standard VSME
Composizione e stabilità della forza lavoro			
Numero totale dipendenti (con ripartizione per genere, per età per paese, per tipologia contrattuale)	ESRS S1-9	GRI 2-7	Workforce – B8
% dei contratti a tempo indeterminato/determinato	ESRS S1-6	GRI 2-7	Workforce – B8
Turnover del personale (tasso di rotazione)	ESRS S1-6	GRI 401-1	Workforce – B8
Numero totale di lavoratori non dipendenti (con ripartizione per tipologia, dettagli sul loro rapporto con l'impresa e il tipo di lavoro che svolgono)	ESRS S1-7	GRI 2-7	Workforce – B8
% del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi	ESRS S1-8	GRI 2-30	Workforce – B10
Diversità, equità e inclusione (DEI)			
Distribuzione per genere e fascia d'età tra i membri dell'alta dirigenza	ESRS S1-9	GRI 405-1	Gender diversity ratio in the governance body - C9
Gender Pay Gap (Divario retributivo di genere)	ESRS S1-16	GRI 405-2	Workforce – B10
% dei dipendenti propri con disabilità (precisandone la ripartizione per genere)	ESRS S1-12	GRI 2-7	Workforce – B8
Salute, sicurezza, formazione e diritti			
Infortuni sul lavoro (numero e tasso) e Incidenti gravi/fatali	ESRS S1-14	GRI 403-9	Workforce – B9
% di lavoratori propri coperti dal SSL (Salute e Sicurezza sul Lavoro)	ESRS S1-14	GRI 403-1	Workforce – B9
% di dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari e % dei dipendenti che ne hanno usufruito	ESRS S1-15	GRI 401-3	
Ore medie di formazione e % dipendenti formati	ESRS S1-13	GRI 404-1	Workforce – B10
% di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	ESRS S1-13	GRI 2-20	
Numero di dipendenti che percepiscono un salario adeguato (sulla base di parametri di riferimento da specificare)	ESRS S1-10	GRI 202-1	Workforce – B10
Numero di segnalazioni whistleblowing	ESRS S1-17	GRI 2-25/401-3	Severe negative human rights incidents - C7

MAPPATURA KPI: CONSUMATORI E COMUNITÀ

Indicatore di Performance (KPI)	Standard ESRS	Standard GRI	Standard VSME
Sicurezza e qualità dei prodotti/servizi			
Numero incidenti legati alla sicurezza dei prodotti	ESRS S4-4	GRI 416-1	Severe negative human rights incidents - C7
Informazioni sulle campagne di richiamo dei prodotti (Recall)	ESRS S4-4	GRI 416-2	
Privacy, dati e relazione con i clienti			
Numero casi di violazioni della privacy dei clienti (Data Breaches)	ESRS S4-3	GRI 418-1	VSME – General information
Numero di reclami dei clienti ricevuti e gestiti	ESRS S4-3	GRI 416-2	
% di soddisfazione sui sistemi di gestione reclami e soddisfazione	ESRS S4-3	GRI 2-25	
Informazione e marketing responsabile			
% di soddisfazione su trasparenza informativa su prodotti/servizi	ESRS S4-1	GRI 417-1	
Numero di violazioni in comunicazione e marketing	ESRS S4-2	GRI 417-3	
Comunità e diritti umani			
Impatti sulle comunità locali (Social Impact)	ESRS S3-1	GRI 413-1	VSME – Communities
Segnalazioni violazioni diritti umani	ESRS S2 / S3	GRI 412-3	Severe negative human rights incidents - C7
Investimenti sociali e iniziative sul territorio	ESRS S3-4	GRI 203-1	

EVOLUZIONE DELLA MATERIALITÀ

Dimensione	GRI (Impact)	ESRS (Double)	VSME (Base)	VSME (Comprehensive)
Focus	Impatto significativo su persone/diritti	Impatto + Rischi/Opportunità (IRO)	Impatti ESG rilevanti per l'impresa	Impatti + principali Rischi/Opportunità (IRO)
Materialità	Centrata sugli impatti (Impact Materiality)	Doppia Materialità (Impact + Financial)	Materialità semplificata basata sugli impatti rilevanti	Materialità rafforzata (Impact + Business relevance)
Perimetro	Entità e stakeholder chiave	Value Chain completa (Upstream/Downstream)	Attività proprie dell'impresa	Attività proprie + principali relazioni di catena del valore
Output	Lista di "Material Topics"	Temi Materiali + Matrice IRO + Strategia	Temi ESG rilevanti + disclosure essenziali	Temi prioritizzati + disclosure estese (policy, azioni, KPI chiave)

MATERIALITÀ: IL PROCESSO OPERATIVO

Stakeholder Engagement

Identificazione impatti su persone e diritti (GRI/ESRS)



Analisi IRO

Valutazione di Impatti, Rischi e Opportunità finanziarie (ESRS)



Value Chain

Estensione del perimetro a fornitori e comunità locali



Audit & Governance

Processo tracciabile, auditabile e integrato nei rischi



REPORTING: DUE MODELLI A CONFRONTO

GRI: Reporting per Tema

- Approccio modulare e flessibile
- Capitoli tematici personalizzati
- Profondità motivata dall'analisi
- Focus sulla narrazione dell'impatto

VSME: Reporting Proporzionato

- Struttura modulare (Base/Comprehensive)
- Set di disclosure predefinite e semplificate
- Mix tra narrativa e datapoint essenziali
- Linguaggio coerente con ESRS, onere ridotto per le PMI

ESRS: Reporting Strutturato

- Compliance per standard (S1-S4)
- Struttura datapoint standardizzata
- Obbligo di Disclosure Generali (ESRS 2)
- Forte enfasi su Target e Metriche

GRI RACCONTA BENE COSA FACCIO

ESRS DIMOSTRA IN MODO STRUTTURATO COME LO FACCIO

VSME AIUTA LE PMI A FARE ENTRAMBE LE COSE, IN MODO PROPORZIONATO

ENEL: EVOLUZIONE REPORTING GRI VS ESRS

AMBITO	ANTE 2024 (GRI)	REPORT 2024 (ESRS)
Focus & Approccio	NARRATIVO Descrizione qualitativa delle iniziative (mentoring, programmi di leadership, formazione). Focus prevalente su policy e processi interni .	QUANTITATIVO Fornitura di tabelle numeriche standardizzate . Focus su metriche misurabili e dati confrontabili in linea con lo standard ESRS S1.
Indicatori Diversità	Limitati: <ul style="list-style-type: none">• % donne sul totale forza lavoro• % donne in posizioni manageriali• % donne nelle nuove assunzioni	Dettagliati: Distribuzione completa per genere Indicatori di diversità granulari per singoli livelli manageriali
Gender Pay Gap	Analisi quantitativa limitata. Rendicontazione basata principalmente sulla descrizione delle politiche di parità.	Metriche ESRS S1-16: Confronto salario medio lordo e retribuzione totale per genere; calcolo puntuale del gender pay gap % .
Valore Strategico	Monitoraggio generico dell'impatto delle iniziative di Diversity & Inclusion.	Data-Driven: Identificazione gap per ruoli, benchmark di settore e pianificazione mirata di formazione e assunzioni.