



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 Inclusion



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)



Personale Proprio (Workforce)



BASIC

B8-B10:
Caratteristiche
demografiche, Salute e
Sicurezza (H&S),
Remunerazione e
Formazione base.

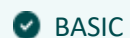


COMP.

C5-C7:
Estensioni su diversità,
policy Diritti Umani e
disclosure su incidenti
gravi.



Catena del Valore e Fornitori



BASIC

Non esplicitato
separatamente; elementi
integrabili in B8-B10 se
applicabili.



COMP.

C5/C7:
Focus su lavoratori nella
value chain e violazioni
diritti umani lungo la
catena.



Comunità e Territorio



BASIC

Trattato in
B2
(Narrativa) e informazioni
generali sulla gestione.



COMP.

C2:
Descrizione approfondita di
pratiche e impatti sociali
significativi sul territorio.



Consumatori e Utenti Finali



BASIC

Nessuna metrica dedicata;
emerge in
B2
come policy di sicurezza
prodotto.



COMP.

C2:
Dettagli su tutela diritti
clienti, sicurezza e iniziative
future specifiche.



Strategia ESG e Governance



BASIC

B1-B2:
Basi di preparazione,
contesto informativo e
prime policy di transizione.



COMP.

C1-C2:
Business Model integrato e
descrizione dettagliata delle
iniziative di sostenibilità.

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