

# **L'EVOLUZIONE E L'ATTUALITÀ DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ: ESG LA S DI SOCIAL COME LEVA DI SVILUPPO**

**12 febbraio 2026 - CORO DI SANTA PELAGIA – Torino**



# **EVOLUZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ ALLA LUCE DEL DECRETO OMNIBUS**

CONFRONTO TRA RENDICONTAZIONE OBBLIGATORIA E VOLONTARIA E ANALISI DEI PRINCIPI ESRS E GRI

**Dott.ssa Barbara NEGRO | Senior Partner**

# EVOLUZIONE NORMATIVA EUROPEA

Direttiva 2022/2464/UE  
Estensione dell'obbligo a  
circa 50.000 imprese e  
standard ESRS.

**2022: CSRD**

**2014: NFRD**

Direttiva 2014/95/UE per  
Enti di Interesse Pubblico  
> 500 dipendenti.

**2025: Omnibus**

Adeguamento delle  
soglie dimensionali e  
semplificazione oneri.



# CSRD:PUNTI CHIAVE

Cos'è?

La Corporate Sustainability Reporting Directive ("CSRD") è la direttiva dell'Unione Europea che impone a imprese di una specifica dimensione/qualità di presentare la loro sostenibilità attraverso strumenti quali il "Sustainability reporting".



## AMPLIAMENTO DEL PERIMETRO



- Grandi imprese
- PMI quotate
- Società Extra - UE

## INTEGRAZIONE IN BILANCIO



Le informazioni ESG devono essere inserite nella Relazione sulla Gestione che dovrà essere redatta in formato XBRL

## ASSURANCE ESTERNA



Obbligo di attestazione da parte di un revisore legale certificato (Limited Assurance).

## STANDARD ESRS



Adozione obbligatoria dei principi europei standardizzati (EFRAG) per la comparabilità.

## DOPPIA MATERIALITA'



Analisi doppia materialità: materialità d'impatto e materialità finanziaria

## VALUE CHAIN



Rendicontazione estesa agli impatti lungo l'intera catena del valore

# IL PACCHETTO «OMNIBUS»

## Revisione Normativa

Un insieme di revisioni alla regolamentazione europea (CSDDD, CSRD, EU TR) progettate per semplificare, ritardando e limitando i requisiti.

### Le principali modifiche alla CSRD:

- Riduzione ambito di applicazione (grandi imprese > **1.000 dipendenti**)
- Introduzione di uno standard di reporting volontario (**VSME**)
- Eliminazione *reasonable assurance* → solo **limited assurance**
- **Tassonomia UE facoltativa** (fatturato ≥ 450 mln €)
- **Semplificazione ESRS**
- **Rinvio temporale** degli obblighi di reporting (2028 su FY 2027)

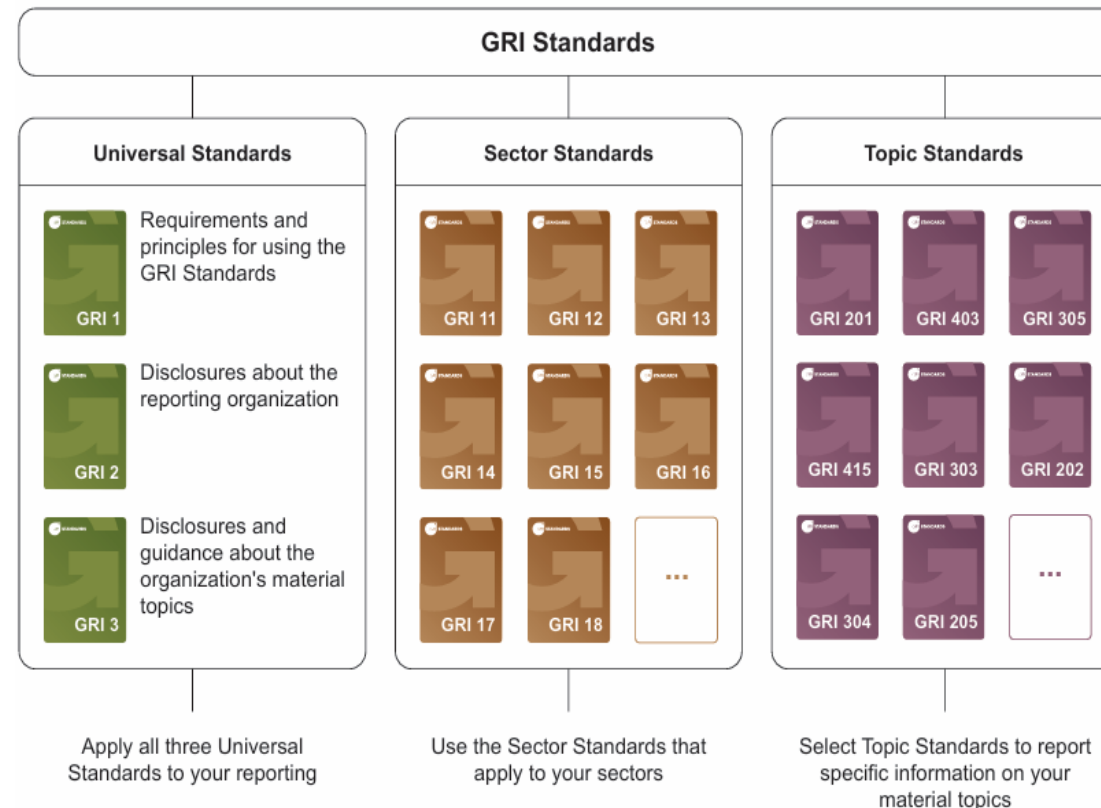


- ✓ Proporzionalità
- ✓ Semplificazione
- ✓ Competitività del sistema economico europeo

## DUE APPROCCI VOLONTARI: GRI E VSME

**Standard GRI:** lo standard globale.

- ✔ **Focus sull'Impatto:** Analisi di come l'azienda impatta su economia, ambiente e persone.
- ✔ **Universalità:** Utilizzati in oltre 100 paesi.
- ✔ **Flessibilità:** Possono essere applicati parzialmente (GRI-referenced) o integralmente.



## DUE APPROCCI VOLONTARI: GRI E VSME

### Standard VSME

- ✔ Semplicità e accessibilità
- ✔ Miglioramento della reputazione
- ✔ Accesso a finanziamenti verdi
- ✔ Incremento dell'efficienza
- ✔ Risposta alle normative future
- ✔ Migliore gestione delle performance aziendali

### **Modulo Base**

Dedicato alle micro-impres. Richiede solo dati ESG essenziali e di facile reperibilità, senza analisi di materialità complessa.

### **Modulo Comprensivo**

Aggiunge contesto ai dati quantitativi. Spiega le politiche aziendali, le azioni intraprese e gli obiettivi di sostenibilità.

### **Modulo business partner**

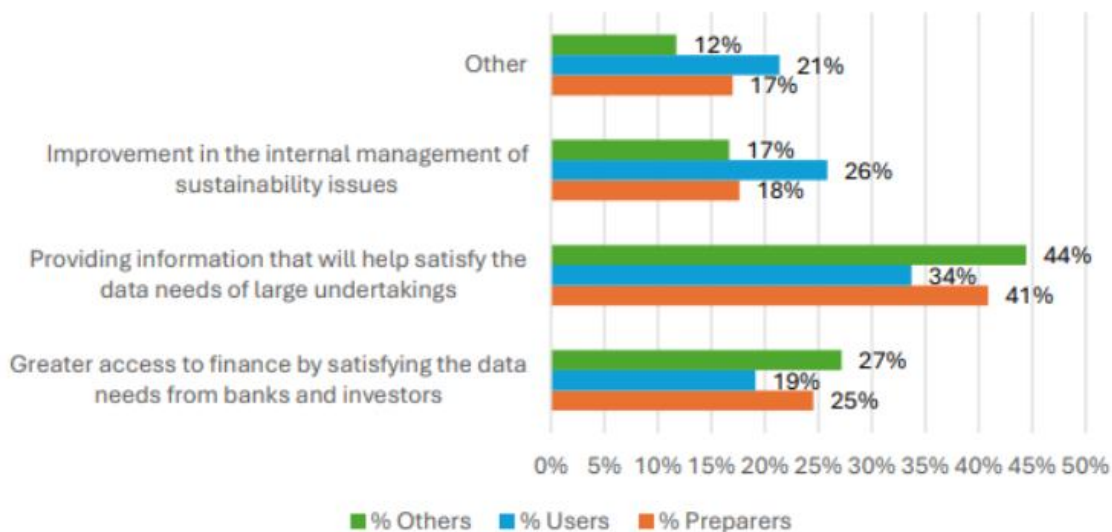
Rapporto con banche e grandi clienti. Contiene i data point tipicamente richiesti nei questionari di valutazione dei fornitori e nelle richieste di finanziamento ESG.

## RENDICONTAZIONE: ANALISI COMPARATIVA

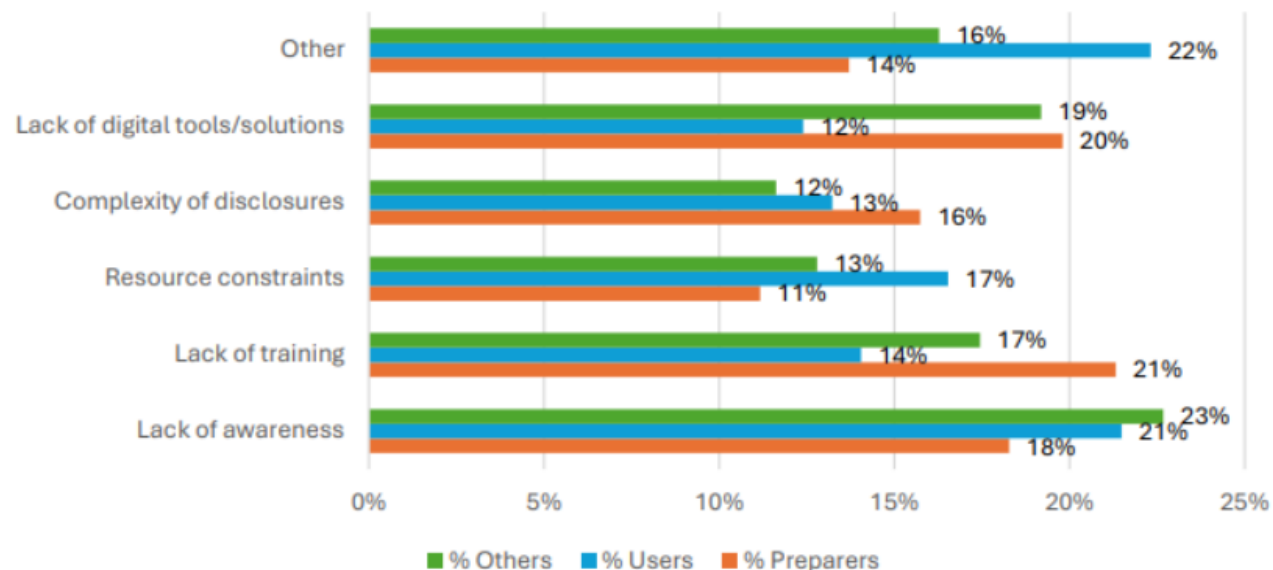
Caratteristica	ESRS	VSME	GRI
Target	Grandi Imprese / Quotate	PMI non quotate	Qualsiasi dimensione
Materialità	Doppia Materialità	Semplificata / Assente (Base)	Impatto (Impact Materiality)
Geografia	Unione Europea	Unione Europea	Globale
Obbligatorietà	Obbligatorio per le grandi imprese > 1.000 dipendenti (Pacchetto Omnibus)	Volontario	Volontario e diffuso a livello globale

## VSME – un primo riscontro dall'EFRAG: il 1° "Market Acceptance Progress Survey Report"

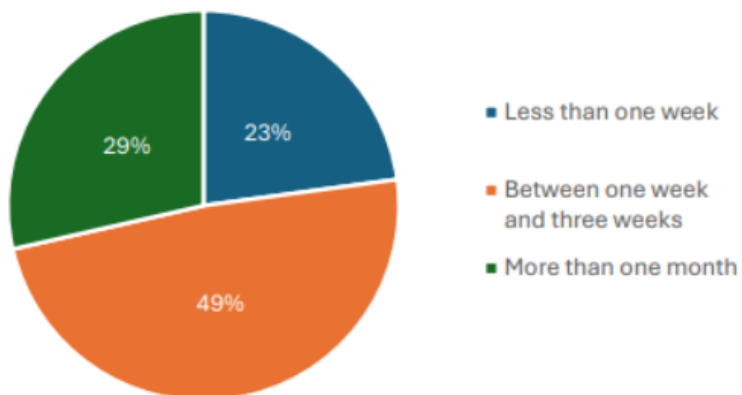
Main benefits by stakeholders



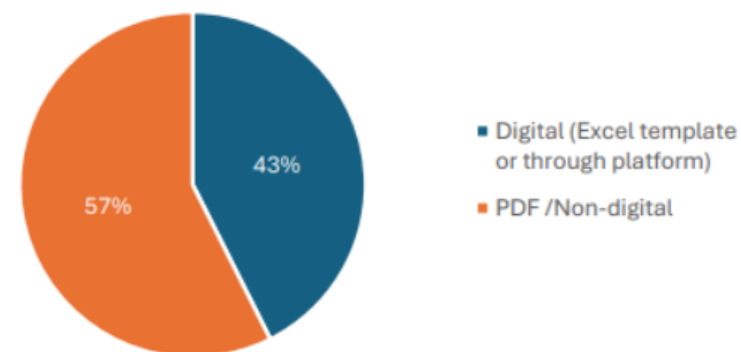
Main challenges by stakeholders



Preparation of VSME report



Format of the VSME sustainability report



# IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ: OBBLIGATORIO O VOLONTARIO

- ✂ È un atto di riflessione degli amministratori e di tutti gli stakeholders sull'impresa a 360 gradi.
- ⚖ È un atto che coniuga efficienza di breve periodo misurata da grandezze contabili «costi» e creazione di valore di lungo periodo «Investimenti».
- 🔗 È una sintesi di «controllo di gestione integrato» di variabili non solo economiche, ma qualitative, sociali, etiche e politiche.
- 📍 Un importante traguardo e uno sviluppo naturale -> integrazione totale del bilancio finanziario e del bilancio di sostenibilità.



*“Non tutto ciò che può essere contato conta e  
non tutto ciò che conta può essere contato”*

Cartello scritto a mano nello studio di Albert Einstein all'Università



# **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.

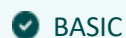


COMP.

**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.

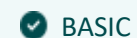


COMP.

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






# **ATTIVITÀ DI VERIFICA DEL REVISORE E DEL SINDACO SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ**






**Dott. Gianluca PONZO | Partner**

# RIFERIMENTI NORMATIVI E PROFESSIONALI

## Quadro Legislativo e Principi di revisione

-  **D.lgs. 39/2010 (Agg. 2024):** Attuazione Dir. 2006/43/CE su abilitazione, indipendenza, organizzazione e attestazioni di sostenibilità.
-  **Principio di attestazione della rendicontazione di sostenibilità (SSAE Italia)** “Le responsabilità del soggetto incaricato della attestazione sulla rendicontazione di sostenibilità” che include nell’appendice 1 il **Principio internazionale sugli incarichi di assurance (ISAE 3000 Revised)** “Incarichi di assurance diversi dalle revisioni contabili complete o dalle revisioni contabili limitate dell’informativa finanziaria storica”
-  Principio in materia di **deontologia professionale, riservatezza e segreto professionale**, nonché di **indipendenza e obiettività** del soggetto incaricato della attestazione sulla rendicontazione di sostenibilità, elaborato ai sensi dell’art. 10, comma 13-ter, del D. Lgs. n. 39/2010 e dell’art. 18, comma 8, del D. Lgs. 125/2024.

## Documentazione Assirevi e CNDCEC

-  **Assirevi DdR 263:** la sostenibilità nel contesto del provvedimento di recepimento della Prima Direttiva Omnibus (c.d. “stop the clock”)
-  **Assirevi DdR 262:** aspetti relativi alla relazione del soggetto incaricato dell’esame limitato della rendicontazione di sostenibilità ai sensi del D.Lgs. 125/2024 e relative attestazioni della Direzione
-  **Assirevi DdR 260:** la relazione della società di revisione indipendente sulla rendicontazione di sostenibilità predisposta in via volontaria - ESRS Standards.
-  **Assirevi DdR 232R:** relazione della società di revisione indipendente sul bilancio di sostenibilità - GRI Standards.
-  **CNDCEC:** Vigilanza del collegio sindacale e tematiche di sostenibilità.

## IL PROCESSO DI ATTESTAZIONE SULLA CONFORMITÀ DELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

<b>Attività preliminari</b>	Requisiti di etici, indipendenza, obiettività, qualità e scetticismo professionale	Adeguatezza organizzativa del revisore	Valutazione preliminare del processo di rendicontazione della sostenibilità adottato dal cliente	Stima delle ore, definizione dei corrispettivi e lettera di incarico	Verifica annuale dei requisiti di mantenimento dell'incarico		
<b>Rendicontazione della sostenibilità: pianificazione e svolgimento delle procedure di revisione</b>	Comprendere il modello di business, l'organizzazione aziendale, la strategia, le aree materiali e i portatori di interessi	Definire la significatività per informazioni qualitative e quantitative	Valutare il rischio di errori significativi: considerando i fattori connessi al processo di generazione e raccolta delle informazioni, alla presenza di stime e alla complessità delle metodologie di calcolo	<b>Procedure di revisione necessarie per valutare il processo di analisi di (doppia) materialità condotto dall'impresa</b>			
	<b>Definizione del team di revisione</b>	<b>Definizione del piano di revisione</b>		Valutazione dell'analisi del contesto	Processo di stakeholders engagement: identificazione e modalità di coinvolgimento nel processo	Processo di identificazione degli IRO e definizione di quelli rilevanti (inclusa la valutazione dell'esistenza di questioni di sostenibilità non considerate)	Valutazione della rilevanza dei requisiti di informativa che occorre rendicontare
<b>Rendicontazione della sostenibilità: risposta ai rischi identificati</b>	Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative attraverso interviste e colloqui e limitate verifiche documentali	Svolgimento di indagini e limitate verifiche con riferimento alle <b>informazioni qualitative</b> (politiche, azioni e obiettivi inerenti alle questioni di sostenibilità)	Svolgimento di procedure di analisi comparativa, ispezioni, osservazioni e ricalcoli su base campionaria con riferimento alle <b>informazioni quantitative</b>	Riscontro delle informazioni riportate nella rendicontazione di sostenibilità con le informazioni contenute nel bilancio finanziario		Verifica della conformità della struttura e della presentazione dell'informativa ai principi di rendicontazione adottati	
<b>Tassonomia: pianificazione e svolgimento delle procedure (solo per ESRS)</b>	Definire la significatività per informazioni qualitative e quantitative	<b>Effettuazione di procedure di revisione necessarie per valutare il processo di determinazione delle attività economiche e delle esposizioni ammissibili e allineate</b>					
		Procedure di identificazioni delle "attività economiche"	Verifica calcolo dei KPI e riconciliazione di dati contabili e gestionali	Procedure della classificazione delle "attività economiche" tra: non ammissibili, ammissibili o allineate, sulla base dei requisiti tecnici del quadro di riferimento	Procedure di rispetto dei requisiti di informativa richiesti		
<b>Reporting</b>	Riesame delle carte di lavoro	Valutazione degli elementi probativi ottenuti e degli errori non corretti	Lettera di attestazione	Lettera dei suggerimenti	<b>Relazione di revisione sull'esame limitato della rendicontazione di sostenibilità</b>	Archiviazione della documentazione - <b>controlli qualità</b> -	

**Comunicazioni alla direzione, scambio di informazioni con il collegio sindacale, revisore del bilancio economico finanziario e altri organi di controllo**

## IL RUOLO DEL COLLEGIO SINDACALE



### Vigilanza Normativa

Supervisione che la rendicontazione sia redatta in conformità con le normative vigenti e rappresenti veritariamente l'impegno ESG societario.



### Sistema di Controllo

Garante dell'adeguatezza del sistema di controllo interno nel monitorare i rischi ESG (reputazionali, legali ed economici).



### Monitoraggio della gestione dei rischi ESG

Verifica dell'identificazione e gestione dei rischi ambientali, sociali e di governance.



### Governance ESG

Vigilanza sull'integrazione della sostenibilità nelle strategie del CdA, in coerenza con policy, obiettivi e clausole statutarie.



### Trasparenza

Vigilanza sull'accuratezza e comprensibilità delle informazioni di sostenibilità divulgate agli stakeholder esterni.



### Comunicazione

Flussi informativi costanti con la Direzione, il responsabile di impatto, il revisore della sostenibilità, gli altri organi di controllo ed endoconsiliari.



# **ANALISI DI CASI PRATICI RELATIVI ALLA DIMENSIONE “SOCIAL” DELLA SOSTENIBILITÀ**

**Dott. Cristian PODDA | Partner**

## FORZA LAVORO PROPRIA

PRAXI rinnova il proprio impegno costante nella tutela dei diritti umani e dei diritti del lavoro, integrandoli pienamente nelle proprie pratiche aziendali.

Le politiche di gestione delle risorse umane affrontano in modo mirato i fattori che possono incidere sul benessere delle persone.



ATTIVITÀ	PERIODO
Conseguire la Certificazione sulla Parità di Genere secondo la norma UNI PdR 125:2022	Breve (1 anno)
Far crescere il numero di dipendenti donna in posizioni apicali (dirigenti e quadri direzionali)	Medio (2 - 5 anni)
Rendere più inclusiva la Policy sul Welfare adottata accogliendo il concetto di "genitorialità"	Fatto
Estendere all'intera popolazione aziendale l'accesso al sistema premiante	Fatto
Far crescere di almeno il 10% il numero di dipendenti a livello nazionale	Medio (2 - 5 anni)
Offrire opportunità di formazione per lo sviluppo di competenze distintive a tutta la popolazione aziendale	Breve (1 anno)
Effettuare una mappatura delle competenze di tutto il personale dipendente dell'azienda	Medio (2 - 5 anni)
Garantire alla popolazione aziendale di utilizzare forme di lavoro a distanza che possono consentire un miglior equilibrio vita - lavoro (Work - Life Balance)	Fatto

\*Bilancio di Sostenibilità 2024, Praxi S.p.A.



### ➤ APPROCCIO «*forward-looking*»

«Il Bilancio d'esercizio riflette ciò che è già avvenuto; il Bilancio di Sostenibilità si proietta nel futuro, supportando la definizione di priorità e azioni per un impatto positivo duraturo»

# CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

[ESRS S4-4] Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità, nonché efficacia di tali azioni

## Ascolto e Feedback

Indagine su **1.509 utenti** (ATO3).  
Monitoraggio costante della percezione su qualità, costi e assistenza.

- **96%** soddisfazione qualità acqua.
- **93%** assenza odori sgradevoli.

## Mitigazione Rischi

Gestione reclami certificata **UNI 10600**. Analisi tempestiva delle criticità per interventi correttivi mirati.

- **1.494** reclami gestiti nel 2024.
- Indice stabile: **0.68** / 1k ab.
- **28%** reclami fondati con azioni.

## Trasparenza e Info

Accessibilità garantita via web e bolletta. Focus su digitalizzazione e tutele per consumi accidentali.

- **SMAT Card**: 51.440 emesse.
- **Mappa Cantieri** real-time.
- Guida lettura bolletta online.

### SMAT GROUP | Sustainability Report 2024



*L'efficacia delle azioni è confermata dal basso tasso di insoddisfazione (<11%) su sportelli e tempestività, pur evidenziando l'opportunità di migliorare l'uso dei canali digitali (App/Web).*

# CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

## Inclusività sociale ed eccellenza operativa



### Tutela Utente Deboli

Iniziative volte a garantire il diritto universale all'acqua tramite agevolazioni tariffarie per fasce vulnerabili.



**Bonus Sociale Idrico:** Agevolazione automatica per nuclei con ISEE  $\leq$  €9.530 (o €20k per famiglie numerose).



**Bonus Integrativo:** Supporto aggiuntivo ATO3 per soglie ISEE fino a €12.000.

### Continuità e Resilienza

Investimenti in reti interconnesse e modellazione matematica per minimizzare i disservizi.

#### SMAT GROUP | ESRS S4-4 Performance Indicators

**1.22 ore**

MEDIA INTERRUZIONI  
(SMAT)

**59.52 ore**

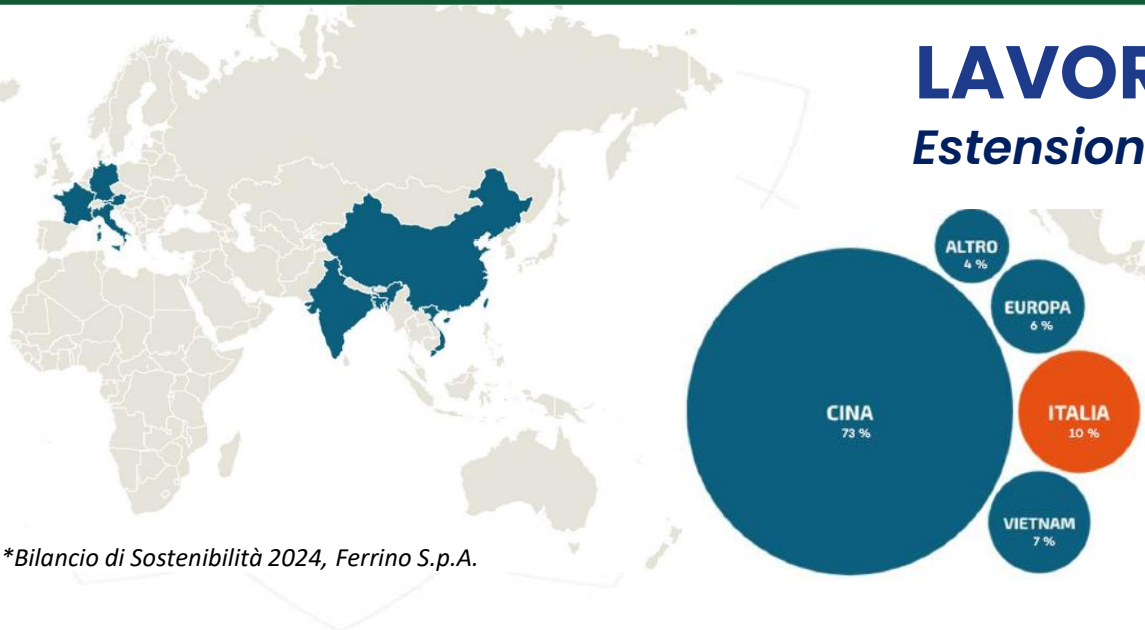
MEDIA NAZIONALE

**CLASSE ARERA: B**

Elevata resilienza del sistema idrico integrato

## LAVORATORI NELLA SUPPLY CHAIN

*Estensione della responsabilità sociale nella catena del valore*



\*Bilancio di Sostenibilità 2024, Ferrino S.p.A.

FERRINO include esplicitamente i **lavoratori della supply chain** nella rendicontazione sociale

➤ Significa che FERRINO allarga la prospettiva sociale oltre i confini aziendali, rendicontando aspetti che riguardano società terze e lavoratori non direttamente impiegati dall'azienda



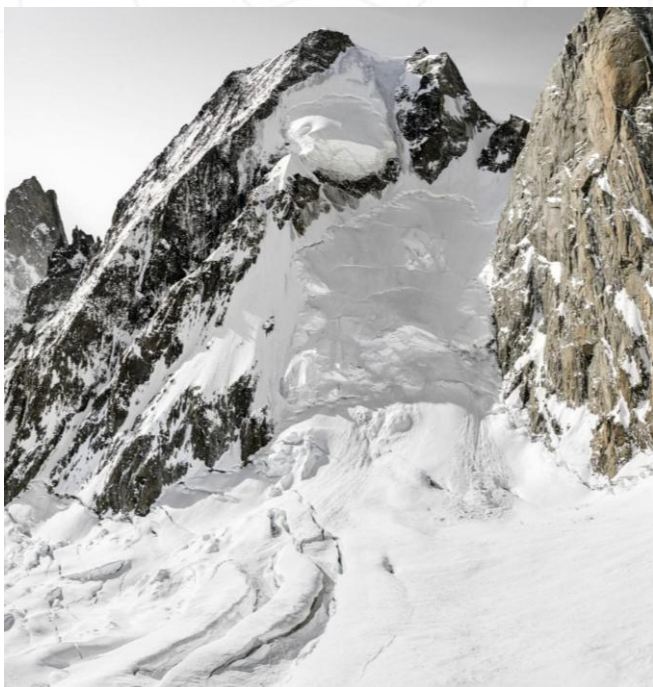
FERRINO si impegna a far firmare ai suoi fornitori un **Codice di Condotta** - Standard in linea con la **Costituzione ILO**



Nel 2024 FERRINO ha aderito *all'Employment Injury Scheme (EIS)*

## SOSTENERE PER VALORIZZARE: IL LEGAME CON LA COMUNITA' LOCALE

FUNIVIE MONTE BIANCO condivide diversi progetti che direttamente e indirettamente hanno ripercussioni in termini di valorizzazione del territorio e generazione di esternalità positive a beneficio dell'intera comunità.



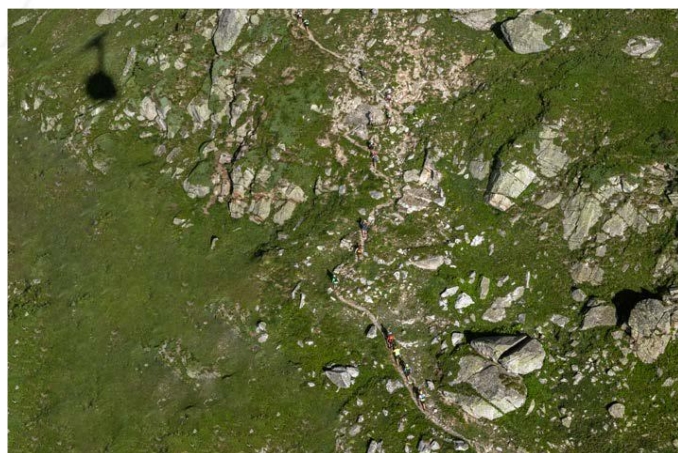
- Studio per ottimizzare le risorse di captazione idrica;
- Efficientamento gestione remota degli impianti a Punta Helbronner;
- Percorso glaciologico in collaborazione con il Comune di Courmayeur;
- Progetto "Save the Glacier";
- Collaborazione attiva con il Territorio per progetti e conferenze sul futuro del territorio e delle comunità montane;
- Collaborazione con regione Autonoma Valle D'Aosta nel monitoraggio e nello studio sull'evoluzione contesto glaciale in alta quota.



## EVENTI «SKYWAY MONTE BIANCO»: TRADIZIONE, MUSICA E SPORT IN ALTA QUOTA

FUNIVIE MONTE BIANCO ha mostrato una forte integrazione con il contesto socio-culturale in cui opera, ponendosi come promotrice della cultura e delle specificità artistiche della Valle d'Aosta.

Grazie alla sua posizione strategica, FUNIVIE MONTE BIANCO si afferma come un punto di riferimento per numerose iniziative mirate alla valorizzazione del territorio.







- influisce sulla qualità della vita e sul benessere delle comunità in cui opera.
- contribuisce a creare valore sociale e a promuovere iniziative che favoriscono lo sviluppo locale.



# PIEFFE: STRATEGIA E SOSTENIBILITÀ SOCIALE

## Asset Fondamentali: Persone e Comunità

PIEFFE integra il benessere dei lavoratori e il supporto al territorio come pilastri per la creazione di valore a lungo termine, seguendo gli standard GRI.

-  **Salute e Sicurezza:** sistema strutturato di prevenzione (DVR aggiornato, sorveglianza sanitaria periodica, esercitazioni di evacuazione, adesione alla rete WHP – Workplace Health Promotion della Regione Piemonte).
-  **Parità di Genere:** ottenimento nel 2024 della **Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022** e composizione paritaria del CdA.
-  **Supporto al Territorio:** Donazioni ai Vigili del Fuoco e sponsorship di eventi locali (Strafossan).
-  **Formazione e sviluppo:** percorsi formativi obbligatori e volontari su sicurezza, qualità, digitalizzazione e nuove tecnologie

## Indicatori di Impatto 2024



**95%**

CONTRATTI INDETERMINATO

**0**

INFORTUNI GRAVI

**50%**

DONNE NEL CDA

**92%**

FORNITORI ITALIANI



### Formazione e Sviluppo

39 ore totali di formazione su sicurezza, digitalizzazione per i 43 dipendenti.



### Innovazione Digitale

Percorsi volontari sulle nuove tecnologie per favorire l'occupabilità e la crescita delle competenze.



### Etica e Trasparenza

Whistleblowing attivo, Codice Etico applicato e zero casi di discriminazione registrati.



### Filiera Responsabile

Forte sostegno all'economia locale con quasi la totalità della catena di fornitura basata in Italia.

# SOCIETÀ BENEFIT: ORIGINI, SCOPO, RESPONSABILITÀ E TRASPARENZA

- Forma giuridica di impresa introdotta in Italia nel 2016 (i.e. Legge di Stabilità – L. 208/2015).
- Ispirazione B-Corp statunitensi (costituite dal 2010)
- Diffusione e tassi di crescita sempre più significativi (dati 2025)
  - oltre 5.300 imprese registrate
  - Indotto di 250 dipendenti e collaboratori
  - valore della produzione prossimo ai € 79 MLD
- Obiettivi principali: perseguire non solo la creazione di valore economico per gli azionisti, ma anche la generazione di impatti positivi misurabili sulla società e sull'ambiente
- Statuto societario deve indicare esplicitamente:
  - le finalità sociali e ambientali dell'impresa
  - l'obbligo di considerare gli stakeholder diretti e indiretti nelle decisioni aziendali



**L'IMPATTO SOCIALE NON È  
OPZIONALE, MA PARTE  
INTEGRANTE DELLO SCOPO  
DELL'IMPRESA**

**IL RESPONSABILE DELL'IMPATTO  
SOCIALE È UNA FIGURA DI RILIEVO  
DELL'ORGANIGRAMMA CHE VIENE  
NOMINATA DALL'ORGANO  
AMMINISTRATIVO**

Società diffuse sul nostro territorio

**AUTHOS** S.p.A  
- SOCIETÀ BENEFIT -


**DUAL**  
SANITALY®


# AUTHOS: RESPONSABILITÀ E TERRITORIO





## Modello Società Benefit

Integrazione della responsabilità sociale nel business per generare valore condiviso, in linea con i principi **ESG** e gli standard **GRI/ESRS**.

 **Scuola e Formazione:** Partnership con IPSIA Birago e UniTO; percorsi di alternanza scuola-lavoro.

 **Inclusione:** Progetto "Futurabile" con Cooperativa Orso per l'autonomia di giovani con disabilità.

 **Solidarietà:** Sostegno ad Air Down, MagazziniOz e app anti-spreco per Solidarietà Alimentare.

 **Pari Opportunità:** Supporto all'Assoc. Italiana Donne Automotive e politiche di parità di genere.

## Indicatori di Impatto 2024

Authos monitora costantemente le performance per garantire un ambiente di lavoro equo e una governance solida.

**117** **DIPENDENTI TOTALI**

COSTANTE AUMENTO DEI CONTRATTI  
A TEMPO INDETERMINATO

**0**




CASI DISCRIMINAZIONE

**100%**

FORMAZIONE REPARTI

**Ford Center**

POLO FORMATIVO NW

-  Codice Etico e procedure di Whistleblowing attive.
-  Audit interni periodici e monitoraggio diritti umani.
-  Assenza di sanzioni o non conformità normative nel 2024.

# BILANCIO SOCIALE

## Cos'è il Bilancio Sociale

Documento periodico che comunica l'impatto **economico, sociale e ambientale** di un'azienda, ente pubblico o non profit superando la semplice contabilità finanziaria rendendo trasparenti le attività e i risultati raggiunti, coinvolgendo gli stakeholder (dipendenti, clienti, comunità) e valutando il contributo alla società.

## Obbligatorietà (Riforma Terzo Settore)

In vigore dal 2021 per le seguenti categorie:

- ✓ Enti del Terzo Settore con ricavi superiori a **1 milione di euro**.
- ✓ Imprese sociali e cooperative sociali (indipendentemente dal fatturato).
- ✓ Centri di servizio per il volontariato e gruppi di imprese sociali.

*Richiede l'approvazione dell'organo statutario e l'attestazione di conformità dell'organo di controllo*



## Linee guida per la redazione

Il Ministero ha adottato con il Decreto del 4 luglio 2019, le **“Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli enti del Terzo Settore”**. Le Linee Guida hanno lo scopo di individuare i contenuti e definire le modalità di redazione per permettere agli interessati di adeguarsi al disposto normativo.

# FONDAZIONE PAIDEIA: IMPEGNO 2024



Un modello di intervento integrato e centrato sulla famiglia per sostenere i bambini con disabilità attraverso tre pilastri:

## Sostegno alle Famiglie

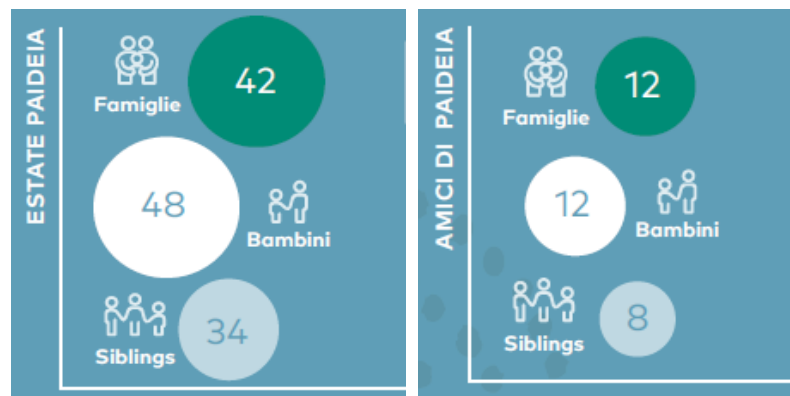
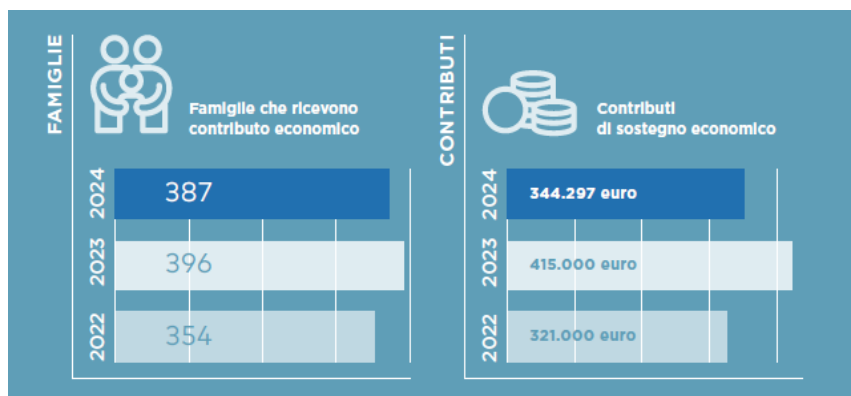
Accoglienza, percorsi terapeutici multidisciplinari e contributi economici per ridurre le fragilità.

## Benessere e Qualità della Vita

Sport inclusivo e progetti ricreativi come "Estate Paideia" per favorire autonomia e serenità.

## Inclusione Culturale

Progetti come "Libri per tutti" e Biblioteca per l'Inclusione per una società più accessibile.



FAMIGLIE COINVOLTE	2022	2023	2024
N. utenti iscritti totali alla biblioteca	492	616	752
N. utenti nuovi anno in corso	83	124	136
N. famiglie seguite da Paideia frequentanti la biblioteca	104	121	141
N. prestiti totali	991	1454	1705
(di cui) n. prestiti di libri per ragazzi	934	1321	1529
(di cui) n. prestiti libri in CAA	261	277	297

# GRAZIE PER L'ATTENZIONE

**RELATORI  
E CONTATTI**  
**[www.revitor.it](http://www.revitor.it)**

Dott.ssa Barbara NEGRO (Senior Partner – Presidente)

[barbara.negro@revitor.it](mailto:barbara.negro@revitor.it)

Dott. Gianluca PONZO (Partner – Amministratore)

[gianluca.ponzo@revitor.it](mailto:gianluca.ponzo@revitor.it)

Dott. Cristian PODDA (Partner – Amministratore)

[cristian.podda@revitor.it](mailto:cristian.podda@revitor.it)

Dott. Fabrizio GARRONE (Partner – Amministratore)

[fabrizio.garrone@revitor.it](mailto:fabrizio.garrone@revitor.it)