



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

LA RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI AZIENDALI PER IL
BENESSERE DEI DIPENDENTI

RELATORE:

CH.MO PROF. GIACOMO BOESSO


LAUREANDA: ANGELICA TOFFOLON

MATRICOLA N. 2034895

ANNO ACCADEMICO 2023 – 2024

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature) 

SOMMARIO

INTRODUZIONE & SINTESI	4
1. LA RENDICONTAZIONE AZIENDALE PER IL BENESSERE DEI DIPENDENTI	
1.1 Introduzione.....	6
1.2 Cos'è il benessere dei dipendenti.....	6
1.2.1 L'evoluzione storica e crescente importanza del capitale umano.....	7
1.2.2 Le caratteristiche dei lavoratori.....	9
1.3 La rendicontazione aziendale.....	12
1.3.1 Criticità e soluzioni.....	14
2. LA NORMATIVA	
2.1 Introduzione.....	16
2.2 Contesto normativo globale e nazionale.....	16
2.3 Non-Financial Reporting Directive.....	18
2.4 Green Deal e Corporate Sustainability Reporting Directive.....	19
2.4.1 Doppia materialità.....	20
2.5 Conclusioni.....	21
3. GLI STANDARD DI RENDICONTAZIONE E SOSTENIBILITA'	
3.1 Standard ESRS.....	22
3.1.1 ESRS S1: Forza lavoro propria.....	24
3.1.2 ESRS Social.....	24
3.2 Requisiti di divulgazione secondo l'ESRS S1.....	25
3.2.1 Impatti materiali.....	28
3.3 ESRS e gli altri standard.....	29
4. CASO AZIENDALE	
4.1. STELLANTIS.....	32
4.2. Conclusioni.....	48

INTRODUZIONE & SINTESI

Il principale argomento di questa tesi è il benessere dei dipendenti, con il quale ci si riferisce alla salute e soddisfazione nell'ambiente di lavoro, analizzando la salute fisica, mentale, emotiva e finanziaria. Nel momento in cui viene riconosciuta l'importanza di questo aspetto, si creerà un'organizzazione aziendale robusta, in grado di aumentare la produttività e la soddisfazione lavorativa.

A supporto di un'organizzazione che attribuisce importanza al benessere dei dipendenti, Ganesh (2024), individua sei pilastri fondamentali:

- Salute fisica: incoraggiare le abitudini salutari, ovvero lo svolgimento dell'attività lavorativa in ambienti salubri e sicuri, in assenza di infortuni;
- Stabilità emotiva: offrire servizi di consulenza, tecniche per la riduzione dello stress a supporto della salute mentale, per costruire un ambiente positivo e stimolante;
- Benessere sociale: le relazioni sociali tra colleghi e superiori portano allo sviluppo di un senso di appartenenza che contribuisce al benessere generale;
- Stabilità finanziaria: sicuramente uno degli aspetti più determinanti in passato, ma ancora rilevante ad oggi, è la solidità economica e la sicurezza per il futuro;
- Ambiente e cultura lavorativa: avere un ambiente lavorativo in cui la comunicazione è trasparente, basata sulla fiducia e sull'inclusione, consente di aumentare la soddisfazione e il coinvolgimento dei lavoratori;
- Crescita professionale: i lavoratori che si sentono supportati e motivati nell'avanzamento di carriera saranno più propensi a contribuire alla creazione di un ambiente stimolante.

L'evoluzione delle strutture aziendali contemporanee ha come punto focale il benessere dei dipendenti, con una sempre maggiore attenzione allo sviluppo dei fattori economici, culturali e sociali che determinano la sostenibilità delle aziende. Infatti, le visioni orientate solo ai guadagni immediati non risultano più vincenti, e lasciano invece spazio alle pratiche per l'implementazione della salute fisica e mentale dei lavoratori e la sostenibilità ambientale, per raggiungere il successo globale dell'impresa (Pfeffer, 2018).

Avere un ambiente in cui i dipendenti stanno bene porta a decisioni migliori, che consentono all'azienda di attrarre talenti qualificati e migliorare le proprie prestazioni (Marinaki, 2023), perché avere dei lavoratori soddisfatti, oltre ad esser un obiettivo etico, costituisce un fattore strategico per ottenere un vantaggio competitivo durevole nel tempo (Harter et al., 2022).

La rendicontazione aziendale svolge in questo caso un ruolo fondamentale, per trasmettere a tutti gli stakeholder, quali investitori, clienti e dipendenti stessi, l'obiettivo di creare un ambiente stimolante, trasparente, positivo e sostenibile (Bakker e Demerouti, 2017). Attraverso la tenuta di una contabilità accurata è possibile misurare, controllare, valutare e implementare le azioni intraprese dall'azienda (Gallup, 2017), questo può essere svolto attraverso sondaggi sui dipendenti, valutazioni sulla salute fisica e mentale, monitoraggio dei tassi di assenteismo, turnover e produttività (Wrike, 2021).

Nel primo capitolo di questa tesi verrà analizzato in primis il concetto di benessere dei dipendenti, l'evoluzione dell'importanza di questo tema nel corso del tempo e quali sono le motivazioni che spingono all'attività l'uomo. Poi verrà esaminato il tema della rendicontazione aziendale, e come questa possa essere implementata nell'attività strategica aziendale.

Il secondo capitolo esporrà una panoramica del contesto normativo globale e nazionale, concentrandosi principalmente sulla normativa europea, con i vari regolamenti e direttive emanati in materia di sostenibilità e di rendicontazione per il benessere dei dipendenti.

Il terzo capitolo si concentrerà poi sugli standard ESRS sviluppati dall'organismo indipendente, l'EFRAG, che costituiscono la normativa più recente in materia di rendicontazione aziendale sui temi ESG. In particolare, l'ESRS S1 Own Workforce stabilisce i 17 obblighi rendicontativi da seguire nel momento in cui si procede all'analisi dei propri lavoratori riguardo gli impatti e le questioni materiali.

Il quarto capitolo presenterà l'analisi di un'azienda, Stellantis e come questa si stia avvicinando alla rendicontazione non finanziaria, in particolare come abbia applicato gli standard esposti nel capitolo precedente, evidenziando le aree in cui la comunicazione dovrebbe essere implementata.

Il fine ultimo di questa tesi è quello di comprendere come la nuova normativa si sia avvicinata al tema di rendicontazione dei dipendenti, e come sia più sfidante rispetto al passato nel porre il benessere dei dipendenti al centro dell'attenzione.

1. CAPITOLO PRIMO – LA RENDICONTAZIONE AZIENDALE PER IL BENESSERE DEI DIPENDENTI

1.1. Introduzione

Con il termine azienda ci si riferisce ad un'organizzazione formata da persone e mezzi creata per produrre beni e servizi, realizzando una crescita economica e finanziaria; non opera isolata, bensì interagisce con una moltitudine di soggetti, chiamati stakeholder, tra cui vi sono clienti, fornitori, investitori, dipendenti, manager, ecc. Essendo inserita in un ambiente sociale è influenzata da diversi fattori, per esempio le leggi, il mercato e la concorrenza. In particolare, un tema sempre più importante è la Responsabilità Sociale d'Impresa, in quanto l'organizzazione nel suo operato deve sempre più implementare le pratiche sostenibili. A tal proposito, l'Unione Europea sostiene che “le pratiche socialmente responsabili possono concernere la dimensione esterna e la dimensione interna dell'impresa” (Commissione Europea, 2001). Perciò anche il tema di sostenibilità costituisce un fattore d'influenza dell'attività d'impresa, sia dal punto di vista interno che esterno, a seconda dell'operato dell'azienda.

DIMENSIONE INTERNA	DIMENSIONE ESTERNA
<ul style="list-style-type: none">- Gestione delle risorse umane- Salute e sicurezza sul lavoro- Capacità di adattamento al cambiamento- Gestione delle risorse naturali e degli effetti sull'ambiente	<ul style="list-style-type: none">- Comunità locali- Clienti e fornitori- Rispetto dei diritti umani- Rispetto delle istanze ambientali e sociali

Fonte: COMMISSIONE EUROPEA, 2001. Libro Verde – Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese. COM 366/2001 (online)

In questa tesi ci si concentrerà sulla dimensione interna, principalmente sulla gestione delle risorse umane, ovvero sui dipendenti, la salute e la sicurezza sul lavoro. I dipendenti essendo i pilastri dell'azienda, riescono ad essere a conoscenza di tutto ciò che accade all'interno dell'impresa, per questo il loro coinvolgimento nelle strategie aziendali è fondamentale non solo per raggiungere gli obiettivi prefissati, ma contribuisce ad aumentarne l'impegno nel lavoro.

1.2. Cos'è il benessere dei dipendenti

Il benessere dei dipendenti viene definito da Schulte (2010), come un “concetto complessivo che caratterizza la qualità delle vite lavorative, tra cui gli aspetti della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL), e può costituire un fattore determinante per la produttività a livello

individuale, di impresa e di società” (European Agency for Safety and Health at Work, 2008). L’importanza di questo tema è cresciuta a causa “del fenomeno dell’immigrazione, della globalizzazione, dello sviluppo di nuove tecnologie, del passaggio da economie basate sulla produzione industriale a economie basate sui servizi, dall’invecchiamento della popolazione, dall’aumento del numero di donne nella forza lavoro e della trasformazione dei modelli di lavoro” (European Agency for Safety and Health at Work, 2008). L’insieme di questi fattori ha fatto sì che la salute, sia mentale che fisica, e sicurezza dei lavoratori debbano diventare una priorità dell’organizzazione, che deve “mantenere i lavoratori più sani possibile lungo l’arco della propria vita lavorativa” (European Agency for Safety and Health at Work, 2008).

Il concetto di benessere è molto ampio, perciò assume diversi significati a seconda delle organizzazioni e degli stati in cui viene analizzato. In primo luogo, il benessere sul posto di lavoro concerne tutti gli aspetti della vita lavorativa, dalla qualità e sicurezza dell’ambiente, al modo in cui i lavoratori percepiscono il proprio lavoro, il clima e l’organizzazione aziendale. In secondo luogo, ci si riferisce ad un’ambiente che sia in grado di appagare il lavoratore, consentendogli di raggiungere appieno il proprio potenziale. Questo costituisce un fattore chiave nel determinare l’efficacia nel lungo termine dell’organizzazione, come dimostrano molti studi che mostrano un legame diretto tra i livelli di produttività e la salute generale nel posto di lavoro (European Agency for Safety and Health at Work, 2008).

Il benessere è da intendersi anche come benessere economico, infatti nonostante la salute mentale stia ricoprendo una posizione sempre più preponderante, la sicurezza finanziaria dei dipendenti, salari equi e opportunità di crescita economica, risultano essenziali per contribuire alla stabilità dei dipendenti.

La promozione di programmi sul posto di lavoro può contribuire a ridurre i costi legati all’assenteismo, al turnover e alle malattie professionali, infatti, il raggiungimento di questi obiettivi va a migliorare la qualità della vita lavorativa, ma consente anche di ridurre i costi che l’impresa dovrebbe affrontare in caso di infortuni, malattie o sostituzione del personale. Un’azienda che pone attenzione a questi temi sarà in grado di attrarre lavoratori qualificati, fidelizzare i clienti, migliorando così la reputazione aziendale, ed essere più competitiva nel lungo termine.

1.2.1. L’evoluzione storica e la crescente importanza del capitale umano

Verso la fine del XIX secolo, si è assistito al passaggio dal capitalismo liberale, caratterizzato dalla presenza dell’operaio qualificato in grado realizzare un prodotto dall’inizio alla fine, al capitalismo monopolistico, con una rigida divisione del lavoro fatto di mansioni dequalificate

e automatiche. Frederick Winslow Taylor, ingegnere e imprenditore statunitense, è stato il pioniere dell'organizzazione scientifica del lavoro, in cui il ciclo produttivo era "organizzato secondo criteri ripetitivi, parcellizzati e standardizzati", minimizzando i tempi morti e velocizzando la produzione. Taylor era convinto che l'azienda, che mirava a una produzione sempre più crescente, venisse ostacolata dagli operai che cercavano di abbassarla, per paura che il loro compenso non venisse adeguato. Per questo Taylor elaborò un nuovo sistema di direzione aziendale, basato sull'idea che esiste un unico metodo giusto, cioè scientifico, "one best way", di portare a termine un'operazione, in cui, però, i lavoratori sono considerati come delle macchine (Taylor, 1911). Henry Ford fu il principale imprenditore a introdurre la teoria taylorista nel processo produttivo, aprendo la strada alla produzione di massa e alla catena di montaggio (Università degli Studi di Pisa, 2018).

Il contesto in cui si sviluppò il taylorismo:

Tecnologico	Mercato del lavoro	Economico
<ul style="list-style-type: none"> - Standardizzazione degli strumenti di produzione e prodotti; - Intercambiabilità dei pezzi; - Specializzazione macchine utensili; - Perfezionamento dei metodi di misura. 	<ul style="list-style-type: none"> - Abbondanza di offerta di lavoro dequalificato di origine contadina o immigrata; - Turnover elevato del personale: necessità di rapido addestramento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Produzione su larga scala in grandi stabilimenti (economie di scala, numero elevato di persone); - Bisogni emergenti soddisfabili con le nuove tecnologie; - Riduzione dei costi.

Fonte: Costa, G., Gubitta, P. e Pittino, D., 2021. *Organizzazione aziendale*. Milano: McGraw-Hill Education.

Sfruttando le caratteristiche di questo contesto Taylor riuscì ad aumentare la produttività, superando la visione preconcepita che la crescita della produzione portasse alla disoccupazione (se un lavoratore produce di più, ne servono meno), portando benefici per tutti, lavoratori ed imprenditori.

Tuttavia, negli anni '20-'30 arrivarono le prime critiche a questo metodo, le quali sostenevano che la separazione del lavoro tra manuale e intellettuale rendesse gli uomini incapaci di pensare, ostacolandone le capacità umane. Grazie alle analisi di Elton Mayo svolte presso lo stabilimento elettrico di Hawthorne a Chicago nel 1924, cominciò ad emergere l'importanza dei bisogni sociali dell'individuo. Questa fu la prima volta in cui si dimostrò che la soddisfazione lavorativa

non dipende solo dalla retribuzione, ma nasce l'interesse verso problematiche relative al benessere dei lavoratori, interviene il cosiddetto fattore umano. Mayo svolse degli esperimenti su dei gruppi di lavoratori, introducendo, per ogni test, un diverso cambiamento, per esempio all'orario di lavoro, alle pause, all'illuminazione. Ogni volta che veniva applicata la modifica la produttività aumentava. L'unica soluzione data era da ricercare nel fatto che i dipendenti, attraverso la comunicazione con i ricercatori, si sentivano degli individui e non semplici ingranaggi di un macchinario.

La conclusione di questi esperimenti è quella che l'uomo è motivato da bisogni di natura sociale e che nel rapporto con gli altri cerca il senso della propria identità, di conseguenza un gruppo funziona bene quando i bisogni del singolo individuo sono soddisfatti. A Mayo viene perciò attribuita la scoperta della soggettività e della dimensione socio-relazionale nel lavoro, le sue ricerche presero il nome di Human relations.

All'aumentare dell'importanza del capitale umano, negli anni '80 si diffonde il modello Toyota, che porta a una vera e propria gestione delle risorse umane, nata dalla consapevolezza che i contesti in cui le organizzazioni operano sono caratterizzate da continui cambiamenti, di conseguenza le aziende devono saperli anticipare, elaborando tempestive risposte, contrastando le minacce e sfruttando le opportunità. Le persone all'interno di un'azienda sono le uniche ad essere in grado di far fronte a questo cambiamento, se invece venissero lasciate a svolgere ripetitivamente le stesse mansioni, diventerebbero un costo inutile.

1.2.2. Le caratteristiche dei lavoratori

Il lavoro costituisce uno dei principali input produttivi, attraverso il quale l'organizzazione interagisce con l'ambiente esterno. È però considerato un mercato finto, in quanto chi vende (lavoratore) la merce (lavoro) resta in possesso della stessa, ed il valore della merce dipende da una prestazione del venditore. Esiste una relazione molto stretta tra domanda e offerta di lavoro, da un lato la demografia del territorio influenza l'offerta, cioè il numero di persone in età lavorativa (15-64 anni); dall'altro, l'andamento dell'economia impatta sulla domanda di lavoro, in termini di quantità, skill richieste, ma anche nei flussi di migrazione. Il rapporto tra le organizzazioni che richiedono lavoro e le persone che lo offrono è gestito in misura più o meno estesa dagli attori collettivi (ad esempio, i sindacati) e dalle istituzioni, da cui derivano le condizioni di impiego del lavoro (dalle condizioni di sicurezza, alla durata dei contratti, ai livelli minimi di retribuzione).

Nel mercato del lavoro si stipulano contratti d'impiego, non essendo uniforme è segmentato in una pluralità di mercati che dipendono da variabili territoriali, professionali e culturali/sociali (Costa et al., 2021).

Al fine di analizzare le caratteristiche dei lavoratori, per poter attuare la miglior pianificazione aziendale per raggiungere il benessere, i mercati del lavoro vengono suddivisi in tre livelli:

Livello Macroeconomico (Ambiente generale)	Livello Settoriale (Ambiente transazionale esterno)	Livello Interno (Ambiente transazionale interno)
Parte dai movimenti demografici di fondo e individua lo stato e le tendenze in atto relativamente all'offerta e alla domanda di lavoro, considerando le caratteristiche professionali, culturali e comportamentali, i livelli retributivi, ecc.	Considera domanda e offerta relativamente a un comparto economico o a una porzione territoriale; si tratta di isolare i segmenti di mercato del lavoro ai quali una specifica impresa ha effettivamente accesso.	L'ambito in cui sono attivi i mercati che sono stati definiti interni.

Fonte: Costa, G., Gubitta, P. e Pittino, D., 2021. *Organizzazione aziendale*. Milano: McGraw-Hill Education.

Per poter realizzare una gestione delle risorse umane che sia efficace è necessario tener conto di tutte queste caratteristiche. In particolare, l'azienda deve porre attenzione al processo di selezione dei nuovi dipendenti, garantire un'adeguata formazione e retribuzione, mentendo alto il livello di motivazione. Per raggiungere questo obiettivo è importante che l'impresa sia vicina al proprio personale, che sia in grado di valorizzare l'individuo inserito in un gruppo, adottando quindi pratiche sostenibili per creare un clima aziendale ottimale. Se quindi da un lato l'azienda si aspetta impegno, serietà, capacità e tempo dal proprio dipendente; dall'altro essa deve garantire possibilità di crescita professionale, salute, sicurezza e orari più flessibili.

È possibile così individuare due delle caratteristiche fondamentali per i dipendenti: la motivazione e la soddisfazione.

La motivazione è intesa come il processo dinamico che finalizza l'attività di una persona verso un obiettivo, ovvero uno stato interiore dell'individuo che lo spinge a compiere delle scelte e delle azioni finalizzate. Fu proprio durante gli anni Sessanta e Settanta che si svilupparono le Teorie Motivazionali, secondo cui tanto più il personale è soddisfatto tanto più facilmente sarà

stimolato a contribuire nella strategia aziendale (Costa et all, 2021). Abraham Maslow fu il fondatore di queste teorie, egli sostiene che la motivazione si origina da un bisogno, inteso come carenza di un “oggetto” desiderato, che spinge la persona ad orientare il proprio comportamento per soddisfarlo. In relazione ai bisogni del lavoratore, Maslow individua una scala gerarchica a 5 livelli:



Fonte: <https://www.mysocialweb.it/psicologia-del-marketing-la-teoria-dei-bisogni-di-maslow/>

I primi due ordini (partendo dal basso) di bisogni si definiscono primari, poiché sono principalmente legati a necessità fisiologiche e non presentano molta diversità nelle modalità di soddisfazione tra differenti persone. Gli altri tre, maggiormente influenzati dal contesto di riferimento in cui è inserito l'individuo e dalle sue preferenze personali, sono chiamati superiori. I bisogni formano una gerarchia, in quanto quelli di livello più alto non vengono presi in considerazione, sino a che quelli inferiori non siano, almeno parzialmente, soddisfatti.

L'azienda per soddisfare questi bisogni può attivare dei programmi per aumentare la coesione tra lavoratori, innanzitutto, garantendo una retribuzione adeguata, un ambiente di lavoro sicuro che promuove il benessere fisico e mentale, e la possibilità di crescita professionale.

Un altro aspetto determinante è il grado di soddisfazione dei lavoratori all'interno dell'azienda. A tal proposito, Herzberg, nella metà del Novecento, condusse una ricerca su 200 ingegneri e contabili, chiedendo loro di indicare le situazioni lavorative in cui si sentivano soddisfatti o insoddisfatti. Da questo esperimento arrivò alla conclusione che i fattori legati al contesto lavorativo generano insoddisfazione (fattori igienici), mentre quelli legati al contenuto del lavoro generano soddisfazione (fattori motivanti).

	Fattori Igienici	Fattori Motivanti
Riguardano il:	Contesto in cui viene espletato il lavoro, per esempio: retribuzione, sicurezza, supervisione.	Contenuto del lavoro, per esempio: successo, riconoscimenti, responsabilità, possibilità di carriera.
Se assenti:	Generano insoddisfazione	Non generano insoddisfazione
Se presenti:	Non generano motivazione	Generano motivazione

Fonte: Costa, G., Gubitta, P. e Pittino, D., 2021. *Organizzazione aziendale*. Milano: McGraw-Hill Education. Tabella 2.1 pag. 42.

1.3. La rendicontazione aziendale

La rendicontazione aziendale costituisce quel procedimento tramite il quale l'impresa comunica, ai propri stakeholders, (investitori, dipendenti, fornitori, clienti e alla collettività per estensione) informazioni e dati dettagliati in merito alle sue attività, performance economico-finanziarie e non, opportunità e rischi. Tali informazioni vengono di norma trasmesse tramite la pubblicazione a cadenze regolari di appositi report, come i rapporti di sostenibilità, o con documenti ufficiali quali il bilancio annuale e quello sociale.

Il fine della rendicontazione è fornire, in modo chiaro e trasparente, informazioni sulle attività dell'impresa, affinché gli stakeholders possano valutarne le performance, portando quindi all'instaurazione di rapporto di mutua fiducia. Tramite l'elaborazione di tutta la documentazione l'impresa può individuare, prevenire e considerare molti eventuali problemi e criticità future che potrebbero riguardarla, oltre che a fornire utili indizi sulle opportunità di crescita che così potranno essere sfruttate efficacemente. Oltre a questo, la tenuta di una contabilità che sia accurata, veritiera e trasparente garantisce che l'impresa osservi e si attenga alle varie normative, tanto nazionali quanto internazionali, e che pertanto eviti di incorrere in sanzioni suscettibili di pregiudicare reputazione e immagine.

L'integrazione della rendicontazione relativa al benessere del personale nell'attività aziendale strategica consente di ottenere un cospicuo numero di vantaggi, in quanto permette di migliorare e implementare le condizioni di lavoro e le performance nel lungo periodo, contribuendo ad innalzare la resilienza e la continuità dell'impresa stessa. In questo modo si provvederanno informazioni e dati precisi sul benessere complessivo del personale operante nell'organizzazione, fornendo una rappresentazione esaustiva della qualità della vita professionale e della soddisfazione dei dipendenti.

Il benessere dei lavoratori è un ambito che racchiude numerosi e vari aspetti della vita lavorativa e, conseguentemente, la rendicontazione risulta essere molto ampia; di seguito ne saranno messi in evidenza alcuni:

1- Indicatori di diversità e inclusione

L'impresa dovrebbe implementare delle politiche volte alla promozione dell'inclusione e della diversità nell'ambito lavorativo, tramite la formazione in merito alla consapevolezza e/o l'istituzione di appositi comitati interni che operino in tali ambiti. Oltre a questo, l'attenzione rivolta a tale tematica mira all'inserimento nel quadro produttivo di quelle categorie di individui che versano in situazioni di disagio sociale e che pertanto sono soggette a delle disparità di trattamento, sia in ottica economica che normativa. In tale fattispecie, la rendicontazione si concretizza nel riportare nella maniera più precisa possibile degli indicatori riguardanti la distribuzione per età, genere, etnia e religione, così come tutte le misure poste in essere per mitigare i già menzionati aspetti limitando o riducendo al massimo le discriminazioni.

2- Crescita professionale

Tra gli obiettivi aziendali più importanti vi è quello della fidelizzazione del proprio personale quanto quello relativo alla capacità di attrarre nuovi talenti, ragione per cui è di notevole importanza l'immagine di sé stessa che ha l'azienda. L'offerta di piani e percorsi per la formazione continua, corredati da chiare prospettive relative agli avanzamenti di carriera, può rivelarsi di grande ausilio al conseguimento di tali fini. Una documentazione sui benefit riconosciuti e sugli scatti di carriera che sia chiara ed esaustiva in tale ottica è imprescindibile affinché la rendicontazione sia trasparente.

3- Sicurezza e salute sul lavoro

L'impresa dovrebbe implementare in maniera continua i piani relativi alla prevenzione delle malattie lavorative e degli infortuni, fornendo dei corsi appositi di formazione vertenti sulle pratiche e modalità più sicure da osservare e mettere in pratica nello svolgimento delle attività lavorative. Oltre a ciò, l'azienda dovrebbe assicurare che le sue strutture siano sicure e confacenti alle disposizioni in vigore. L'organizzazione è tenuta a monitorare e riportare l'entità e la natura degli infortuni verificatisi, le assenze dovute a malattie e tutte le misure attuate per implementare la sicurezza e la salute del personale. Difatti, il complesso delle pratiche inerenti alla responsabilità sociale muovono dall'assunto che le normative siano sempre rispettate, andando a configurarsi quindi come uno strumento aggiuntivo volto ad innalzare i livelli di sicurezza in misura ulteriore.

4- Equilibrio vita-lavoro

Sono numerose le aziende che hanno scelto di adottare delle strategie atte a conciliare la vita lavorativa con quella privata, agevolando specialmente le donne in merito all'accesso al mercato del lavoro. Tale conciliazione può realizzarsi tramite contratti di tipo part-time, che prevedono il lavoro da remoto, o che stabiliscono degli orari di ingresso e uscita flessibili ma anche servizi rivolti alla persona, quali congedi parentali o asili nidi convenzionati o proprio aziendali. Il fatto che l'impresa provveda alla divulgazione degli interventi e misure volte al sostegno della vita dei dipendenti le consentirà di realizzare e/o potenziare la sua immagine sociale.

Indicatori di diversità e inclusione	Miglioramento dell'immagine aziendale; Eliminazione delle discriminazioni; Possibilità di accesso ad incentivi economici.
Crescita professionale	Miglioramento dell'immagine aziendale; Risorse umane qualificate e orientate al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Sicurezza e salute sul lavoro	Se l'ambiente è sicuro il lavoratore sarà più motivato e produttivo; Minori incidenti, infortuni, malattie e decessi; Minori costi legali.
Equilibrio vita-lavoro	Miglioramento dell'immagine aziendale; Riduzione dell'assenteismo e turnover; Aumento della produttività.

- Elaborazione propria

1.3.1. Criticità e soluzioni

Il sistema di rendicontazione non finanziaria del benessere dei dipendenti può risultare costoso e complesso, in quanto richiede l'utilizzo di risorse significative in termini di tempo, personale e tecnologie, infatti, la misurazione di aspetti qualitativi, come il benessere mentale dei dipendenti, può essere difficile. Per semplificare la raccolta dei dati potrebbero venir utilizzati dei software di gestione delle risorse umane, report con sondaggi e questionari automatizzati, andando preventivamente ad individuare i KPI (Key Performance Indicators). Gli aspetti qualitativi che hanno la possibilità di essere misurati in modo oggettivo sono, per esempio, i tassi di assenteismo, di turnover e i risultati dei sondaggi di soddisfazione dei dipendenti.

Un altro punto su cui porre l'attenzione è che la rapida crescita dell'importanza della responsabilità sociale nei confronti dei dipendenti non è stata seguita alla stessa velocità dalla normativa, che non risulta ancora uniforme e standardizzata. Tuttavia, a livello internazionale l'emanazione e l'utilizzo di standard di rendicontazione sta crescendo sempre di più, come quelli proposti dal SASB, GRI e dall'Unione Europea.

Alcune aziende potrebbero, inoltre, avvalersi della rendicontazione non finanziaria come strumento di marketing piuttosto che come impegno genuino verso il miglioramento del benessere dei dipendenti. Tale fenomeno viene definito greenwashing, ovvero la pubblicazione di report, bilanci sociali o altri documenti, che danno una rappresentazione socialmente sostenibile dell'azienda, ma che in realtà non coincide con le effettive pratiche che adotta.

Avere all'interno del proprio organico dei manager e responsabili HR, in grado di individuare i punti da migliorare per garantire il benessere dei dipendenti e le pratiche di rendicontazione non finanziaria adatte da applicare è fondamentale per costruire una reputazione aziendale solida e affidabile. Infatti, questo consente di migliorare l'immagine aziendale, aumentando la fiducia tra gli stakeholder, e aumentando la possibilità di attrarre talenti migliori, per un continuo miglioramento e implementazione delle strategie più efficaci.

Nonostante le varie critiche risulta vantaggioso porre attenzione alla rendicontazione del benessere dei dipendenti perché:

Migliora l'immagine aziendale:	La capacità dell'impresa di dare una rappresentazione di sé stessa etica, sostenibile e trasparente, le consente di attrarre nuovi potenziali talenti, ma anche creare legami solidi e di fiducia con tutti gli stakeholder (clienti, fornitori, investitori).
Vantaggio competitivo:	Le aziende che mostrano impegno nella tutela del benessere dei dipendenti riescono a ridurre i costi legati al turnover e all'assenteismo.
Aumenta la produttività:	I lavoratori sentendosi più motivati, grazie ai benefit offerti, saranno più inclini a contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Benefici:	L'attenzione al benessere dei dipendenti si dovrebbe collocare in una più ampia strategia aziendale di bilanciamento tra dimensione economica e sociale, per differenziarla dalla concorrenza e renderlo il suo punto di forza.

Fonte: Elaborazione propria

2. CAPITOLO SECONDO – LA NORMATIVA

2.1. Introduzione

Il benessere dei dipendenti può essere inquadrato nel tema più ampio di sostenibilità, che tratta l’impatto delle attività e politiche aziendali sull’ambiente, la società e la governance (i cosiddetti ESG: Environment, Social e Governance). La rendicontazione non finanziaria (o di sostenibilità) si pone come obiettivo quello di informare gli stakeholder su questi temi, con l’obiettivo di quantificare degli aspetti qualitativi (Peta, 2021).

Questa tipologia di rendicontazione sta assumendo un ruolo sempre più importante, grazie alla crescita di assunzione di responsabilità da parte delle aziende in seguito alle pretese di consapevolezza della società. In risposta alle sfide che la Società moderna si trova ad affrontare, quali il riscaldamento globale, le differenze sociali, sia a livello locale che internazionale c’è stata una spinta alla creazione di standard normativi per uniformare la rendicontazione.

2.2. Contesto normativo globale e nazionale

Uno dei primi accordi stipulati tra nazioni e imprese, in tema di responsabilità sociale, fu il Global Compact. Si tratta di un’iniziativa delle Nazioni Unite, del 2000, che incoraggia le aziende a adottare pratiche sostenibili e socialmente responsabili, introducendo dieci principi sul tema dei diritti umani, il lavoro, l’ambiente e la lotta alla corruzione (United Nations Global Compact, 2020b). Nello specifico, i principi 3, 4, 5 e 6 del Global Compact sono collegati direttamente al benessere dei dipendenti:

- Principio 3: “Le imprese devono sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva” – la possibilità per i lavoratori di negoziare e organizzarsi collettivamente può portare a migliori condizioni di lavoro e salari;
- Principio 4: “Le imprese devono sostenere l’eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio” – evitare che il dipendente non lavori sotto costrizione è essenziale per il suo benessere;
- Principio 5: “Le imprese devono sostenere l’abolizione del lavoro minorile” – la protezione dei bambini è fondamentale per lo sviluppo economico nel lungo termine;
- Principio 6: “Le imprese devono sostenere l’eliminazione delle discriminazioni in materia di impiego e professione” – l’obiettivo è quello di promuovere l’uguaglianza creando un ambiente di lavoro sano e inclusivo (Acea SpA, 2020)

Un altro piano d’azione globale per lo Sviluppo Sostenibile è l’Agenda 2030, adottato dalle Nazioni Unite nel 2015, durante un vertice mondiale a New York. Vi parteciparono 193 Stati

membri, ma anche altre organizzazioni internazionali, società civile, e altri attori non governativi. Si pone come obiettivo un futuro migliore e più sostenibile per tutti, che contrasti povertà, disuguaglianze, cambiamenti climatici, per raggiungere pace e giustizia per tutti. L'Agenda 2030 comprende 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs – Sustainable Development Goals) e 169 target specifici da raggiungere entro il 2030. Gli obiettivi sono interconnessi e mirano a bilanciare le tre dimensioni di sviluppo sostenibile: economico, sociale e ambientale (United Nations, 2015).



Fonte: <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>

Anche in Italia si è provveduto all'emanazione di diverse normative che trattano il benessere dei dipendenti, promuovendo il rispetto dei diritti umani e migliorando le condizioni di lavoro e la qualità della vita dei lavoratori. Alcune delle principali sono:

- Art. 2087 c.c. – Tutela delle condizioni di lavoro. Con questo articolo si impone all'imprenditore l'obbligo di garantire che i luoghi di lavoro siano sicuri e rispettosi della dignità dei lavoratori;
- Art. 2428 c.c. – In questo articolo si impone alle imprese di pubblicare, oltre alle informazioni finanziarie, “*se del caso, quelle non finanziarie pertinenti all'attività specifica della società, comprese le informazioni attinenti all'ambiente e al personale*”;
- D. Lgs. 81/2008 – Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro è la principale normativa italiana che regola salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Attribuisce al datore l'obbligo di valutare i rischi, fornire formazione e informazioni ai lavoratori e l'adozione di misure preventive e protettive; mentre, per il lavoratore dispone che debba

partecipare alla formazione sui rischi presenti, con la possibilità di segnalare situazioni pericolose.

- Legge 300/1970 – Lo Statuto dei Lavoratori è una legge fondamentale per la tutela dei diritti dei lavoratori. In particolare, all'art. 9 è prevista la tutela della salute e dell'integrità fisica, attraverso cui i lavoratori possono controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, promuovendo anche la ricerca per migliorare le condizioni di lavoro. All'art. 15 è sancita la parità di trattamento che vieta ogni forma di discriminazione per motivi politici, religiosi, razziali, di lingua, di disabilità e altre condizioni sociali.
- D. Lgs. 151/2001 – Il Testo Unico sulla Maternità e Paternità attribuisce il diritto a periodi di congedo in occasione della nascita di un figlio, con la protezione dei posti di lavoro, ovvero il divieto di licenziamento con diritto a tornare nella stessa posizione.

2.3. Non-Financial Reporting Directive (Direttiva Ue 2014/95)

Anche a livello europeo c'è stata una spinta sempre maggiore per una legislazione che possa regolamentare questi temi. In particolare, la Non-Financial Reporting Directive (NFRD) è una normativa dell'Unione Europea (Direttiva 2014/95/UE), che richiede alle grandi aziende, con più di 500 dipendenti, di fornire informazioni in merito alla gestione delle questioni sociali, ambientali, dei diritti umani, anticorruzione e la diversità, ovvero tutto il tema della rendicontazione non finanziaria. Lo scopo principale della NFRD è quello di migliorare la trasparenza delle imprese europee nella divulgazione delle informazioni non finanziarie, in modo tale che gli stakeholder possano prendere decisioni più informate sulle pratiche aziendali sostenibili, consentendo la comparabilità tra le diverse organizzazioni. La normativa è entrata in vigore dal 1° gennaio 2017, obbligando le grandi imprese di interesse pubblico a includere nel loro rapporto annuale una dichiarazione non finanziaria, dove viene descritto l'impatto delle loro attività sugli aspetti sociali, ambientali e di governance (European Parliament and Council, 2014). In Italia la NFRD è stata recepita dal Decreto Legislativo 254/2016, il quale specifica le informazioni che devono essere fornite (Decreto Legislativo 254/2016).

2.4. Green Deal e Corporate Sustainability Reporting Directive

La Commissione Europea, nel dicembre del 2019, ha siglato il cosiddetto Green Deal Europeo, al fine di modernizzare ulteriormente il contesto economico dell'Unione, assicurando entro l'anno 2050 il raggiungimento della neutralità climatica. Il fine ultimo di questo provvedimento è la promozione dei meccanismi dell'economia circolare per la riduzione dei rifiuti e il loro riciclo, agevolare la transizione energetica in direzione di un sistema fondato sulle fonti energetiche rinnovabili, tutelare la biodiversità sostenendo le pratiche agricole sostenibili e

infine incentivare la mobilità intelligente (European Commission, 2019). Il Green Deal deriva da una serie di normative e regolamentazioni preesistenti, ovvero:

- il Trattato di Lisbona del 2007 stabilisce la base legale per le politiche ambientali, con l'obbligo di promuovere lo sviluppo sostenibile;
- l'Accordo di Parigi del 2015, in cui l'Europa si impegna a limitare il riscaldamento globale sotto i 2°C;
- la Direttiva 2014/95/UE (NFRD), come richiamato poc'anzi, richiede alle imprese di rendicontare l'impatto delle loro attività sull'ambiente la società, promuovendo la trasparenza e la sostenibilità.

Il Green Deal ha portato alla pubblicazione di nuove normative per concretizzarne gli obiettivi, in particolare, la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) è stata proposta, con la direttiva 2022/2464/UE, come aggiornamento del NFRD. La CSRD costituisce un'estensione e un potenziamento della rendicontazione attuale in merito alla sostenibilità, con cui rendere obbligatorio per un numero più elevato di aziende la pubblicazione delle informazioni inerenti le performance sociali, di governance e ambientali (ESG) (European Commission, 2021).

La NFRD, nonostante le novità introdotte, presentava alcune criticità a cui si è cercato di porre rimedio attraverso il CSRD:

	NFRD	CSRD
Campo di applicazione:	Grandi imprese di interesse pubblico con più di 500 dipendenti, corrispondenti a circa 11.600 aziende in UE (European Parliament and Council, 2014).	Viene esteso a tutte le grandi imprese, sia quotate che non, raggiungendo il numero di circa 50.000 aziende (European Commission, 2021).
Standard di rendicontazione:	Offre linee guida generali sulle informazioni da divulgare, lasciando ampia discrezione alle aziende (European Parliament and Council, 2014).	Introduce gli ESRS obbligatori, che definiscono in dettaglio le informazioni da divulgare, per garantirne comparabilità (European Financial Reporting Advisory Group, 2021).
Verifica esterna (Assurance):	Non richiede una verifica esterna delle informazioni non	Vi è l'obbligo di sottoporre le informazioni di sostenibilità a una verifica da parte di un

	finanziarie fornite (European Parliament and Council, 2014).	revisore legale, per aumentarne la credibilità e affidabilità (European Commission, 2021).
Digitalizzazione delle informazioni:	Non prevede requisiti specifici (European Parliament and Council, 2014).	Richiede che le informazioni siano rese disponibili in un formato digitale standardizzato (XHTML), per facilitarne l'accesso e il confronto dagli stakeholder (European Commission, 2021).
Doppia materialità:	Viene introdotto questo concetto, ma senza una chiara definizione su come applicarlo (European Parliament and Council, 2014).	Rafforza questo approccio fornendo delle linee guida, che richiedono all'azienda di rendicontare come la questione di sostenibilità influenza l'azienda e viceversa (European Financial Reporting Advisory Group, 2021).
Tempi di attuazione:	Già in vigore con obbligo di adeguamento (European Parliament and Council, 2014).	L'implementazione sarà graduale. Le aziende già soggette ai NFRD dovranno conformarsi per i rapporti del 2024, mentre le altre avranno tempo fino ai rapporti del 2025. Le piccole e medie imprese avranno scadenze successive (European Commission, 2021).

2.4.1. Doppia Materialità

Uno degli aspetti innovativi della CSRD su cui viene posta particolare attenzione è il concetto di Doppia Materialità, già espresso, seppur non chiaramente, nella NFRD (Henry & Co., 2024).

Nella rendicontazione di sostenibilità la “doppia materialità” è un concetto fondamentale, che si riferisce alla valutazione delle informazioni aziendali da due prospettive distinte:

- La Materialità Finanziaria, ovvero come i rischi e le opportunità legate alle questioni ambientali, sociali e di governance influenzano le performance finanziarie dell'azienda, quali la redditività, il costo del capitale o la competitività a lungo termine;
- La Materialità di Impatto (ambientale e sociale) include l'impatto "attuale o potenziale, negativo o positivo" dell'attività d'impresa su "persone e ambiente nel breve-medio-lungo termine" (EFRAG 2022, p.25, ESRS 1). Ponendo quindi l'attenzione sull'emissione dei gas serra, l'uso delle risorse naturali, i diritti umani e le condizioni di lavoro.

Si tratta perciò di un approccio integrato, che consente agli investitori, agli stakeholder e regolatori di avere una visione chiara e completa dell'applicazione di sostenibilità. La prospettiva di sostenibilità è considerata sia in un'ottica "inside-out", cioè come l'impresa impatta sull'ambiente esterno, ma anche "outside-in", quindi come l'ambiente esterno può influenzare la crescita futura dell'azienda.

2.5. Conclusioni

L'introduzione dei CSRD rappresenta un passo significativo per migliorare la trasparenza, la responsabilità sociale in materia di sostenibilità, e faciliterà, inoltre, gli investitori e gli stakeholder nella valutazione e nel confronto delle performance di sostenibilità tra aziende. Le organizzazioni interessate dovranno dunque dotarsi di sistemi interni robusti per la raccolta, l'analisi e la verifica dei dati, per rispettare gli standard di rendicontazione più rigorosi e dettagliati. Nella seguente sezione verranno analizzati gli standard di rendicontazione proposti dalla Commissione europea utilizzabili dalle imprese, con particolare attenzione all'ESRS S1 dedicato al benessere dei dipendenti.

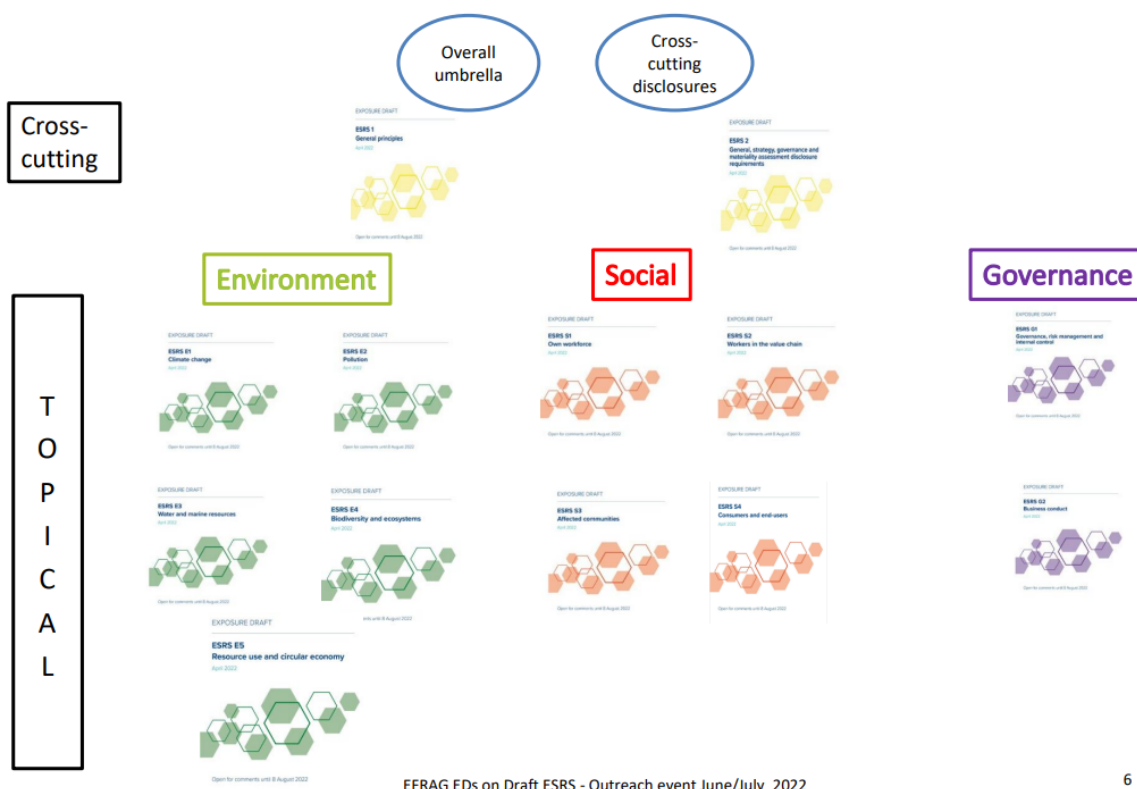
3. CAPITOLO TERZO – GLI STANDARD DI RENDICONTAZIONE E SOSTENIBILITA'

3.1. Standard ESRS

Le aziende soggette ai CSRD dovranno rendicontare secondo gli standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards), sviluppati dall'organismo tecnico indipendente European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) per garantire la trasparenza e la responsabilità delle aziende in merito ai loro impatti ambientali, sociali e di governance (ESG) (Cannella Camaiora, 2024). L'obiettivo è quello di uniformare la rendicontazione da parte delle aziende, rendendo comparabili le informazioni fornite agli stakeholder (European Commission, 2021).

I principi su cui si basano gli ESRS sono la rilevanza, la comparabilità, la fedeltà di rappresentazione, la tempestività e la verificabilità. In questo modo si cerca di assicurare che le informazioni divulgate a tutti gli stakeholder siano utili, affinché possano prendere decisioni consapevoli e che riflettano gli obiettivi aziendali (EFRAG, 2022)

A coherent architecture to implement the CSRD provisions



Fonte:

<https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/Preparers%20event%20esrs.pdf>

La figura rappresenta l'implementazione delle disposizioni della CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) attraverso gli ESRS (APLANET, 2024).

Gli ESRS sono formati da 12 documenti: due Principi trasversali ("Cross-cutting") e undici obblighi ("Topical") su questioni ambientali (Environmental), sociali (Social) e di Governance. Ad ogni categoria sono abbinati gli specifici standard di rendicontazione.

Categoria "Cross-cutting" (Principi trasversali):

- Overall Umbrella → ESRS 1 – General Principle: questo standard costituisce la base comune per tutti i seguenti standard di rendicontazione indicandone tutti i requisiti necessari, al fine di assicurarne la coerenza e comparabilità.
- Cross-cutting Disclosures → ESRS 2 – General, strategy, governance, and materiality assessment disclosure requirements: questo standard supporta e integra le specificità degli altri standard, coprendo gli obblighi di divulgazione generale, strategia, governance e valutazione della materialità.

Categoria "Topical":

- Environment, tratta specifiche problematiche ambientali:
 - ESRS E1: Climate Change, pone attenzione agli impatti climatici e alle strategie per mitigarli;
 - ESRS E2: Pollution, si concentra sulla gestione dell'inquinamento e come controllarlo;
 - ESRS E3: Water and marine resources, tratta la gestione delle risorse idriche e marine;
 - ESRS E4: Biodiversity and ecosystems, affronta il tema della protezione della biodiversità e degli ecosistemi;
 - ESRS E5: Resource use and circular economy, riguarda l'utilizzo delle risorse e l'economia circolare.
- Social, si occupa della gestione dei lavoratori e dell'ambiente sociale in cui l'azienda è inserita:
 - ESRS S1: Own workforce, è il tema su cui sarà incentrata questa tesi, si occupa della gestione della forza lavoro, affrontando i temi di sicurezza, inclusione, diversità e salute;
 - ESRS S2: Workers in the value chain, si focalizza sull'estensione della rendicontazione anche a tutti i lavoratori nella value chain;

- ESRS S3: Affected communities, si focalizza sugli impatti che l'attività aziendale ha su tutte le comunità;
- ESRS S4: Consumers and end-users, copre gli impatti su consumatori e utenti finali.
- Governance, include le pratiche di gestione aziendale:
 - ESRS G1: Governance, risk management, and internal control, affronta il tema della governance, la gestione dei rischi e il controllo interno;
 - ESRS G2: Business conduct, si occupa delle pratiche di condotta aziendale.

Gli standard “Cross-cutting” possono essere applicati trasversalmente a tutte le aree tematiche, mentre gli standard “Topical” trattano i temi specifici, Environment, Social e Governance, garantendo la realizzazione di una rendicontazione esaustiva, trasparente e comparabile tra le aziende, in un'ottica olistica di sostenibilità, ovvero di connessione tra tutti gli aspetti (EFRAG, 2022b).

3.1.1. ESRS S1: Forza Lavoro Propria

L'ESRS S1 (Own Workforce), sul quale ci concentreremo, è lo standard che illustra la rendicontazione delle politiche aziendali sulla forza lavoro propria, il coinvolgimento dei lavoratori riguardo gli impatti e gli interventi sulle questioni materiali. Esso richiede la raccolta e la divulgazione di diverse informazioni sull'inclusione, diversità, trattamento di persone con disabilità, equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, retribuzione, parità di genere, salute e sicurezza sul lavoro, e lo sviluppo di competenze dei dipendenti (EFRAG, 2022b). Tipici KPI (Key Performance Indicators) misurabili sono: il numero di incidenti, numero di lamentele, numero di assenze, in modo tale da evidenziare le condizioni di lavoro (Polo innovativo, 2024).

Tra gli obiettivi di questo standard vi è quello di implementare la trasparenza sulle pratiche di gestione del personale, in modo tale da fornire agli stakeholder una chiara rappresentazione delle condizioni di lavoro e di tutte le opportunità offerte ai dipendenti, per garantire la sostenibilità a lungo termine delle aziende (European Commission, 2021a).

3.1.2. ESRS Social

L'ESRS S1 è inserito nel più ampio quadro degli ESRS a cui è strettamente collegato. In particolare, con gli standard della categoria Social, come l'ESRS S2 per i lavoratori nella catena del valore, S3 per le comunità colpite e l'S4 per i consumatori finali. Questa connessione riflette l'interdipendenza tra le diverse aree d'impatto aziendali, assicurando un approccio olistico alla disciplina (EFRAG, 2022b).

3.2. Requisiti di divulgazione secondo l'ESRS S1

L'ESRS S1 è inserito all'interno del "Draft European Sustainability Reporting Standards" realizzato dall'EFRAG nel 2022, è suddiviso nei 17 obblighi di divulgazione, elencati qui seguito (EUR-Lex, 2023):

S1-1 Politiche relative alla forza lavoro

L'ESRS S1-1 richiede che le imprese descrivano le politiche che affrontano nella gestione dei loro impatti sulla forza lavoro propria, oltre ai rischi e alle opportunità materiali associati, con l'obiettivo di identificarli e gestirli. Queste politiche devono essere in linea con i principi del Global Compact, i principi guida delle Nazioni Unite (ONU) su imprese e diritti umani e le Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali. Tali disposizioni si focalizzano sugli aspetti materiali ma anche sulla metodologia generale in riferimento al complesso dei diritti umani, al livello di coinvolgimento dei portatori di interesse e agli interventi volti a limitare e mitigare gli impatti negativi. Ogni azienda è tenuta a dare comunicazione circa l'eventualità che le sue politiche siano inerenti il lavoro forzato e/o quello minorile e il traffico di essere umani, così come se sussiste un meccanismo di prevenzione o un sistema apposito per gli infortuni lavorativi, o se siano state adottate politiche antidiscriminatorie e per la promozione dell'inclusione, delle pari opportunità e della diversità (Il Sole 24 Ore, 2024).

S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Secondo l'ESRS S1-2 l'impresa deve divulgare i processi utilizzati per includere i propri lavoratori e i loro rappresentanti in merito agli impatti effettivi e potenziali che può avere sulla propria forza lavoro. Tale partecipazione è destinata ad assicurare che le preoccupazioni, i pareri e le opinioni del personale dipendente risultino inserite nei processi decisionali dell'azienda. Pertanto, risulta necessaria l'adozione di misure apposite, da rendere poi pubbliche, volte a indagare e conoscere dettagliatamente le prospettive del personale e specialmente di quelle categorie più fragili o maggiormente vulnerabili, quali disabili, migranti o donne. Questo può realizzarsi tramite consultazioni a cadenza regolare, comuni assemblee dei lavoratori o anche attraverso sondaggi.

S1-3 Processi di rimedio degli impatti negativi

Ogni impresa, sempre in ossequio ai dettami dell'ESRS S1-3, è tenuta a descrivere i procedimenti adottati per rimediare agli impatti e conseguenze negative cagionate ai danni del personale dipendente o di quanti contribuiscano alle attività aziendali. Lo scopo dell'obbligazione predetta è quello di permettere di comprendere i mezzi e gli strumenti formali tramite cui il personale dipendente è in grado di comunicare le sue necessità e poter accedere a delle soluzioni

efficaci. La tutela e la trasparenza del procedimento sono essenziali al fine del mantenimento del vincolo fiduciario tra dipendenti e azienda e pertanto la prevenzione di ritorsioni eventuali tramite il miglioramento delle condizioni lavorative.

S1-4 Azioni sugli impatti materiali

Come stabilito nell'ESRS S1-4, l'impresa deve rendere pubbliche le azioni intraprese per prevenire, mitigare o rimediare agli impatti negativi materiali sulla forza lavoro, nonché per promuovere quelli positivi. L'obiettivo di questo requisito è duplice: in primo luogo, è quello di comprendere le iniziative attraverso le quali l'impresa può migliorare la vita dei lavoratori; in secondo luogo, affersisce all'individuazione delle modalità attraverso le quali l'impresa affronta i rischi materiali e persegue le opportunità legate ai propri lavoratori. Per garantirne l'efficacia tali azioni devono essere monitorate e implementate nel tempo.

Metriche e obiettivi:

S1-5 Obiettivi della gestione degli impatti materiali

Nell'ESRS S1-5 è richiesta la definizione degli obiettivi temporali, il modo in cui vuole gestire gli impatti, tanto positivi quanto negativi, i rischi e le opportunità materiali, al fine di conoscere in che misura gli obiettivi prefissati consentano di realizzare i progressi aziendali auspicati.

S1-6 Caratteristiche dei lavoratori

L'impresa deve descrivere le caratteristiche principali dei dipendenti, fornendo un chiaro quadro della struttura. Tale informativa deve includere il numero dei dipendenti, distribuzione per genere, età, area geografica, tipologia di contratto e livello di turnover. Queste informazioni sono imprescindibili per comprendere il contesto in cui vengono applicate le politiche aziendali e pertanto per valutarne l'efficacia e l'eventuale potenziamento.

S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti

L'impresa deve descrivere le caratteristiche dei lavoratori non dipendenti presenti nel proprio organico, in modo da fornire informazioni sull'approccio all'occupazione, divulgando il numero dei lavoratori con un contratto di fornitura di manodopera e la tipologia di lavoro svolto.

S1-8 Contrattazione collettiva

L'impresa deve comunicare in che modo le condizioni di lavoro della propria forza lavoro sono determinate o influenzate dagli accordi di contrattazione collettiva e in che misura i suoi dipendenti sono trattati nel dialogo sociale nell'EEA (Area Economica Europea) a livello istituzionale europeo.

S1-9 Indicatori di diversità

L'impresa deve divulgare gli indicatori relativi alla diversità di genere e all'inclusione tra i dipendenti, per fasce d'età e l'eventuale presenza di gruppi vulnerabili, ciò è fondamentale per promuovere l'inclusione, per creare ambienti di lavoro equi e produttivi, individuando aree di implementazione.

S1-10 Retribuzioni adeguate

L'ESRS S1-10 richiede che l'impresa renda pubblico se tutti i lavoratori ricevono o meno retribuzioni adeguate, in linea con i parametri di riferimento applicabili. Nel caso in cui lo stipendio non sia adeguato, è necessario specificare in quali dei paesi in cui l'organizzazione opera avviene e per quale categoria di lavoratori, dipendenti o no.

S1-11 Protezione sociale

L'impresa deve indicare se i propri lavoratori sono coperti dalla protezione sociale contro la perdita di reddito dovuta ad eventi della vita, quali malattia, disoccupazione, infortuni, invalidità, maternità, pensione, e in caso negativo in quali paesi ciò non è previsto.

S1-12 Persone con disabilità

È necessario comunicare la percentuale di forza lavoro che è composta da persone con disabilità per poterne comprendere la portata e in che modo l'azienda abbia adeguato la propria struttura.

S1-13 Formazione e sviluppo delle competenze

L'ESRS S1-13 richiede che l'impresa comunichi la misura in cui svolge attività di formazione e sviluppa le competenze dei propri dipendenti in un'ottica di crescita professionale continua, per migliorarne le competenze e facilitarne la continua occupabilità.

S1-14 Indicatori di salute e sicurezza

L'impresa deve fornire informazioni sulla misura in cui la forza lavoro è coperta dal sistema previdenziale sulla salute e sicurezza, inoltre il numero di infortuni sul lavoro, malattie professionali e decessi. L'obiettivo è quello di comprendere la copertura assicurativa, ed eventualmente migliorarla.

S1-15 Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

L'ESRS S1 richiede che le imprese rendano pubblico la misura in cui i dipendenti hanno diritto e si avvalgono dei congedi per motivi familiari, specificandone la suddivisione per genere.

S1-16 Indicatori retributivi

L'impresa deve rendere pubbliche le informazioni relative alle differenze retributive. In primo luogo, il divario tra uomo e donna, e in secondo luogo evidenziare eventuali disparità salariali tra tutti i soggetti, ovvero tra i soggetti con reddito più alto e quelli con reddito più basso.

S1-17 Incidenti e violazione dei diritti umani

L'impresa deve rendere pubblico il numero di incidenti, reclami da parte dei lavoratori, gravi violazioni dei diritti umani, e qualsiasi multa o sanzione ricevuta. Ciò include anche episodi di discriminazione per motivi di genere, razza, etnia, religione, età, disabilità, orientamento sessuale o molestie. Sono inoltre rilevanti gli strumenti che verranno posti in atto per porre rimedio a queste situazioni.

3.2.1. Impatti materiali

Una delle nozioni su cui l'ESRS S1 si fonda sono gli impatti materiali, i quali fanno riferimento agli effetti sostanziali e significativi che le attività dell'impresa hanno su lavoratori, società e ambiente. Gli impatti materiali sono da considerarsi all'interno della rendicontazione aziendale, in quanto rispecchiano tanto le condizioni di lavoro quanto le performance complessive dell'azienda, e inoltre possono essere di diversa natura, attuali o potenziali, positivi o negativi o ancora diretti e indiretti, ma comunque conseguenti le attività dell'azienda.

Tra gli impatti di ordine positivo sono certamente da menzionare le opportunità di formazione rivolte ai dipendenti tramite cui svilupparne abilità e competenze riguardante quindi la crescita professionale del personale impiegato, ma anche l'avvio di politiche volte a incentivare l'inclusione, la diversità e il benessere psico-fisico di tutti i lavoratori da parte dell'impresa.

Diversamente gli impatti di ordine negativo sono rappresentati da condizioni lavorative critiche o chiaramente pericolose, suscettibili di pregiudicare la sicurezza del personale e la sua salute, ma anche pratiche di discriminazione relative a razza, genere o età, così il sussistere di tassi alti di turnover conseguenti a una diffusa insoddisfazione lavorativa.

Risultano anche importanti gli impatti sociali, ovvero gli effetti dell'attività aziendale sulle comunità locali, il coinvolgimento degli stakeholder nelle decisioni, e soprattutto il rispetto dei diritti umani. Tutto ciò ha anche impatti di tipo economico, per contribuire alla crescita dell'impresa, investendo in ricerca e sviluppo, consentendo all'impresa di mantenere un vantaggio competitivo.

3.3. ESRS e gli altri standard

Nella stesura dei nuovi principi all'EFRAG è stato imposto un approccio di co-creazione e collaborazione con gli standard esistenti, per ridurre i disagi alle imprese nell'applicazione. In particolare, l'ESRS S1 si focalizza sul benessere dei dipendenti, tuttavia non è l'unico standard di rendicontazione sulla sostenibilità, per cui può risultare utile il confronto con altri informativi, evidenziandone similitudini e/o differenze. In particolare, verranno presi in considerazione il GRI (Global Reporting Initiative), il SASB (Sustainability Accounting Standards Board) e l'ISO (International Standards Organization).

Il Global Reporting Initiative è un'organizzazione internazionale indipendente che fornisce un quadro completo in materia di rendicontazione sulla sostenibilità per governi ed imprese (GRI, 2020).

Il SASB è un'organizzazione no-profit che fornisce standard per la divulgazione di informazioni sulla sostenibilità specifici per settore, rilevanti per gli investitori, acquisendo quindi valore finanziario (SASB, 2018).

ISO 26000 è una guida internazionale sulla responsabilità sociale, pubblicata dall'Organizzazione Internazionale per la Standardizzazione (ISO). Offre delle linee guida su come le organizzazioni possono operare in modo socialmente responsabile, coprendo vari aspetti, quali i diritti umani, ambiente, pratiche corrette, questioni con i consumatori e sviluppo delle comunità (ISO, 2010).

Di seguito, viene effettuato un confronto tra questi standard riguardo ai quattro temi chiave visti in precedenza:

	Diversità e inclusione	Crescita Professionale	Salute e Sicurezza sul Lavoro	Equilibrio vita lavoro
ESRS	Gli ESRS richiedono una rendicontazione dettagliata sulle politiche di inclusione, ponendo attenzione alla composizione demografica, genere, età, per	Viene richiesto alle aziende di rendicontare politiche e iniziative di sviluppo delle competenze, la formazione dei dipendenti, la partecipazione a programmi di	Questo standard richiede una rendicontazione dettagliata sulle politiche di salute e sicurezza sul lavoro, includendo dati sugli infortuni, malattie professionali, e le	Gli ESRS richiedono di rendicontare le iniziative adottate per promuovere l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, quali il telelavoro, orari flessibili,

	promuovere un ambiente di lavoro inclusivo (EFRAG, 2021).	sviluppo e il loro impatto sulla progressione di carriera (EFRAG, 2021).	id misure di prevenzione adottate (EFRAG, 2021)	congedi parentali (EFRAG, 2021).
GRI	Il GRI 405, specifico per la Diversità e Pari Opportunità, richiede di divulgare le informazioni sulla composizione degli organi di governo e nella forza lavoro, in particolare genere, età e diversità etnica (GRI, 2021).	Il GRI 404 richiede che le aziende forniscano il numero di formazione ai dipendenti e sui programmi d'istruzione (GRI, 2021).	Il GRI 403 copre ampiamente il tema di SSL, richiedendo alle aziende che forniscano i dettagli sui tassi di infortuni, politiche di sicurezza e di prevenzione (GRI, 2021).	Il GRI non presenta uno standard specifico, tuttavia il GR 401 copre le pratiche di gestione del personale (GRI, 2021).
SASB	Il SASB richiede informazioni sulla diversità e inclusione adottando un approccio settoriale, risultando meno dettagliato rispetto agli altri standard (SASB, 2020).	La rendicontazione sulla formazione e lo sviluppo professionale è richiesta nei settori in cui è considerata materiale per le performance finanziarie (per esempio il settore tecnologico) (SASB, 2020).	Il dettaglio sulla SSL è richiesto solo nei settori dove costituisce un fattore di rischio finanziario, per esempio nel settore minerario (SASB, 2020).	Il SASB tende a includere questo tema nei settori dove è considerato un fattore materiale, concentrandosi sulla soddisfazione dei dipendenti piuttosto che sulla rendicontazione (SASB, 2020).
ISO	L'ISO 30415 ha introdotto una norma sulla gestione delle risorse umane per	L'ISO 10015 fornisce delle linee guida per la formazione nelle organizzazioni, ma	L'ISO 45001 si focalizza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie	L'ISO 45001 incoraggia le organizzazioni a considerare il benessere

	l'implementazione delle pratiche inclusive, risulta però meno specifico dell'ESRS e GRI (ISO, 2021).	senza obblighi di rendicontazione (ISO, 2019).	professionali, senza però requisiti specifici di rendicontazione (ISO, 2018).	complessivo dei dipendenti, come la gestione dello stress (ISO, 2018).
--	--	--	---	--

Gli ESRS rappresentano, dunque, un notevole passo in avanti rispetto ad altri standard esistenti, per quanto riguarda la rendicontazione sulla sostenibilità, distinguendosi per la maggiore trasparenza, per il loro approccio più prescrittivo e soprattutto un livello di dettaglio superiore, che per ogni punto fornisce le specifiche informazioni da divulgare.

4. CAPITOLO QUARTO – CASO AZIENDALE

4.1. CASO AZIENDALE – STELLANTIS

FIAT, fondata alla fine del Novecento a Torino, è il precursore di Stellantis. Nella ripresa post guerre mondiali svolge un ruolo importante grazie a molti modelli che accompagneranno l'Italia nel boom economico, tuttavia, all'inizio degli anni Duemila si assiste a una rapida discesa del marchio, a causa della morte di Gianni Agnelli e del fratello Umberto.

Viene a questo punto individuato il nuovo CEO, Sergio Marchionne, a cui si deve nel 2005 l'accordo con General Motors che rappresenterà la prima ripresa del marchio dopo anni di declino. Riesce a farsi prestare 2 milioni di dollari per cancellare la put option, e con queste nuove risorse nasce il modello 500. La seconda intuizione vincente fu l'acquisizione, nel 2009, del marchio americano, in crisi, Chrysler, facendo ritornare FIAT in America dopo molti anni di assenza. Nel 2014 la partecipazione in Chrysler Group viene portata al 100%, fondendo le due società, e costituendo FCA (Fiat Chrysler Automobile). La società viene quotata in borsa, diventando un'azienda a zero debito e con fatturato per 179 miliardi nel 2022 (Fowler, 2018).

Stellantis N.V. è nata nel 2021 dalla fusione tra i gruppi Fiat Chrysler Automobiles e PSA. Ad oggi è una multinazionale olandese con sede legale ad Amsterdam nel settore automotive, che controlla quattordici marchi automobilistici: Alfa Romeo, Abarth, Chrysler, Dodge, Citroen, FIAT, DS Automobiles, Lancia, Jeep, Peugeot, Maserati, Vauxhall, Trucks e Opel. Stellantis è quotata alle borse di Milano, New York e Parigi, con siti produttivi dislocati in 29 paesi, tra America, Europa, Asia e Africa. Il settore automotive è sempre stato caratterizzato dalla ricerca continua di innovazione tecnologica per garantirne la competitività, per questo il nuovo accordo strategico nasce, in particolare, per far fronte alla rivoluzione elettrica dell'automobile (Finanza Economia Italia, 2024).

Oggi con un fatturato di circa 180 miliardi e 242.000 dipendenti (2023) il business principale di Stellantis è la produzione di autoveicoli ad uso familiare, ma anche camion e furgoni.

Il mercato di riferimento è quello degli autoveicoli che ad oggi si trova in un periodo di totale rinnovamento, a causa principalmente dalla pubblicazione delle nuove normative in materia di riduzione delle emissioni di sostanze inquinanti, prediligendo nuove tecnologie ibride ed elettriche, nonostante i rallentamenti del mercato dovuti al Covid e poi alle guerre, il mercato si sta riprendendo (Affari di Borsa 2023).

Tra gli obiettivi che hanno portato alla sottoscrizione dell'accordo tra PSA e FCA, vi è la possibilità di raggiungere le dimensioni d'impresa adeguate a far fronte ai cambiamenti attuali, avendo così maggiori risorse da investire per sviluppare i nuovi servizi di mobilità, e diversificando la presenza nel mercato.

La strategia del gruppo è quella di mantenere tutti i 14 marchi per almeno dieci anni, durante i quali dovranno dimostrarsi profittevoli al fine di ottenere gli investimenti del gruppo. Infatti, ogni marchio costituisce un business a sé stante, con l'obbligo però di rispettare le linee guida impartite dal top-management, ovvero il CEO Carlos Tavares. I marchi del mercato sono stati suddivisi in macro-gruppi così da evidenziarne il posizionamento nel mercato: luxury, premium, upper mainstream e core.

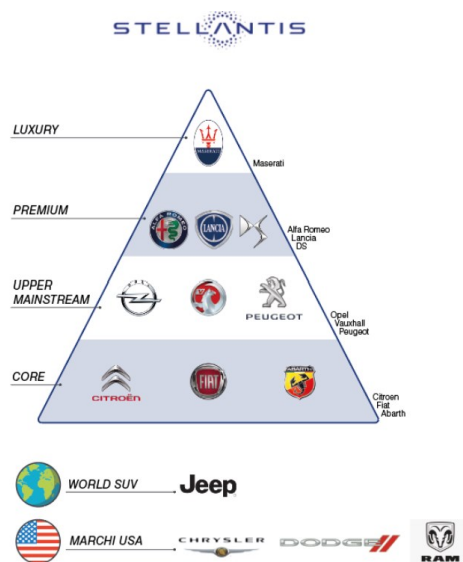


Immagine 2: marchi di Stellantis <https://www.affaridiborsa.com/analisi-stellantis.html>

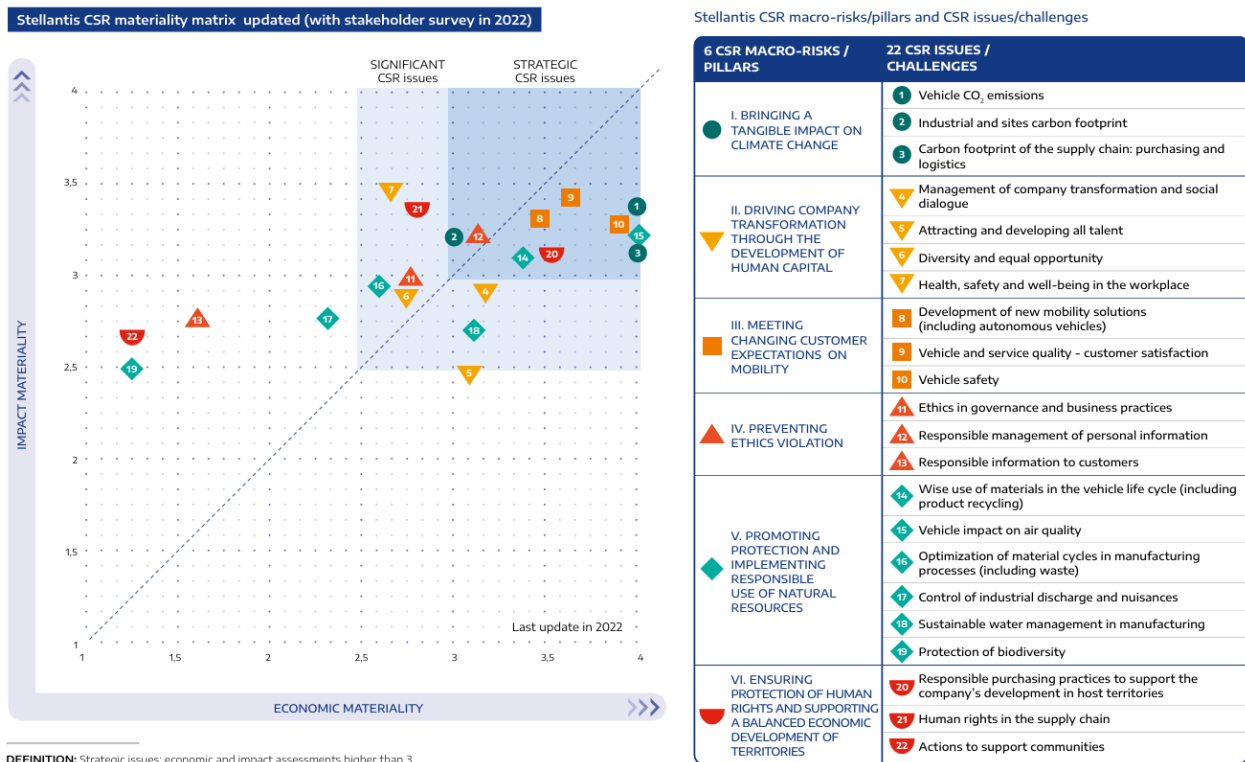
Nel 2023 Stellantis era la quarta maggiore costruttrice di veicoli in termini di vendite, dopo Toyota, Volkswagen Group, e Hyundai Motor Group, con buoni margini operativi nelle principali aree operative e senza la chiusura di stabilimenti produttivi.

Di seguito viene proposta un'analisi dell'Annual Report di dicembre 2023 di Stellantis (Stellantis 2023a), concentrandosi sulle informazioni non finanziarie, per capire come stia applicando i nuovi standard di rendicontazione.

A tal proposito, Stellantis per aumentare i propri impatti positivi e ridurre le conseguenze negative della propria value chain intraprende delle specifiche azioni per proteggere l'ambiente, le relazioni, gli investimenti, le persone, il capitale industriale e intellettuale. Con questo obiettivo, ha identificato sei macroaree di rischio legate alle CSR, che costituiscono i pilastri dell'analisi, a loro volta scomposti in altre 22 tematiche ritenute centrali per l'analisi di materialità da parte dei tecnici Stellantis e tutti gli stakeholder. I due criteri utilizzati sono:

- gli impatti ambientali, economici e sociali che ha l'attività d'impresa;
- i contesti ambientali, economici e sociali in cui l'azienda ha operato e che hanno avuto effetti sulla performance della stessa.

Gli standard ESRS sono infatti basati sugli impatti materiali, ovvero gli effetti che l'attività d'impresa ha sull'ambiente circostante, e che appunto devono essere considerati nella rendicontazione aziendale. In particolare, è prevista l'analisi di doppia materialità, per questo Stellantis nel 2022 ha aggiornato e approvato dal CdA nel 2023, la matrice di materialità. Accogliendo l'invito fatto alle aziende di non rendicontare solo in merito a materie che influenzano la performance finanziaria, ma anche gli impatti economici, sociali e ambientali della società. Per questo "ogni questione CSR è una sfida CSR per Stellantis".



<https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/sustainability/csr-disclosure/stellantis/2023/Stellantis-2023-Vigilance-Plan-EN.pdf>

L'immagine evidenzia le principali iniziative di Stellantis in materia di rendicontazione non finanziaria; durante l'anno vengono esaminati i progressi sulle questioni CSR con la convalidazione da parte del Top Executive Team e la presentazione al Consiglio di Amministrazione.

Di seguito verrà evidenziato come Stellantis si occupa dell'applicazione dell'ESRS S1 andando ad analizzare i punti salienti del Corporate Social Responsibility Report del 2023:

S1-1 Politiche relative alla forza lavoro

L'analisi della disciplina segue i principi del Global Compact delle Nazioni Unite adottando un approccio olistico sulla propria impronta ambientale; infatti, le decisioni prese mirano a produrre un impatto tangibile sul cambiamento climatico facendo un uso saggio delle risorse naturali. La gestione delle attività è incentrata sull'uomo, la diversità è utilizzata come risorsa

per comprendere le aspettative dei cittadini di tutto il mondo, sostenendo lo sviluppo economico locale e gli acquisti responsabili, questo va ad evidenziare come il modello di governance di Stellantis rifletta l'impegno verso una cultura dedicata all'integrità, alla responsabilità e al comportamento etico lungo tutta la catena del valore. L'azienda consapevole, di essere responsabile in futuro per le scelte che prende oggi, si impegna a pubblicare report chiari, estesi e accurati per consentire agli stakeholder l'accesso a informazioni di qualità. Per garantire ciò viene emesso un giudizio da parte di un revisore indipendente sul contenuto delle dichiarazioni non finanziarie. La politica CRS viene considerata sia come impegno collettivo che individuale, che perciò deve essere integrata in ogni scelta strategica.

S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Nel piano strategico Dare Forward 2030 Stellantis ha l'obiettivo di passare da casa automobilistica tradizionale ad un'azienda sostenibile e tecnologica per la mobilità. Per far ciò è necessaria l'anticipazione e lo sviluppo delle competenze per aiutare l'azienda a identificare i bisogni futuri, basandosi sulle risorse attuali. La trasformazione necessita, in particolare, del sostegno dei dipendenti e dei loro rappresentanti per poter affrontare insieme sfide attuali e future, infatti, come stabilito nello standard, Stellantis promuove e sostiene dialoghi sociali costruttivi, affidabili e responsabili, ad ogni livello di direzione. Per raggiungere questo obiettivo ci si può avvalere di assemblee e/o sondaggi, a tal proposito nel 2022 è stato lanciato un survey globale a cui hanno risposto circa 155.000 dipendenti, con l'obiettivo di raccogliere dati sulla sostenibilità, il benessere, la diversità e l'inclusione.

Nel 2023 è stato, inoltre, svolto un sondaggio specifico sulla salute mentale per aumentare la consapevolezza sull'argomento e il supporto ai dipendenti, il processo è stato completato da 55.000 dipendenti, i cui risultati sono stati distribuiti in 29 paesi e 16 lingue diverse, sia per implementare le politiche a livello aziendale, sia per fornire dati ai servizi sanitari per poter valutare le tendenze e fornire feedback, ponendo in atto piani d'azione nelle aree in cui i risultati si discostano negativamente dalla media.

S1-3 Processo di rimedio agli impatti negativi

Stellantis incorpora una politica per segnalare le irregolarità qualsiasi violazione del codice di condotta aziendale, attraverso un sistema aperto a dipendenti, loro rappresentanti, fornitori e altri soggetti interessati, che possono segnalare in modo confidenziale o anonimo, in modo che la procedura venga gestita correttamente. La riservatezza viene garantita a meno che non sia assolutamente necessaria per risolvere il caso, che viene esaminato attraverso un'indagine interna. Sul luogo di lavoro Stellantis si aspetta che tutte le persone siano trattate con dignità,

impedendo la violazione dei diritti fondamentali. Nel CSR Report Stellantis riassume dati importanti all'interno di tabelle, utili per dare una rappresentazione numerica delle informazioni descritte. In questa tabella, ad esempio, mette in evidenza tutte le lamentele ricevute, il tempo richiesto e come sono state risolte:

Labor grievances resolution		
	Year	Total
	2023	2,001
Grievances filed in court during the year	2022	1,641
	2021	1,501
	2023	9,693
Grievances filed internally during the year	2022	9,064
	2021	4,279
	2023	3,925
Grievances resolved by a court or external body during the year	2022	1,494
	2021	1,822
	2023	788
Of which decision of favor of the company	2022	544
	2021	571
	2023	919
Of which internal remediation with settlement agreement	2022	219
	2021	116
	2023	2,218
Of which conviction of the company	2022	731
	2021	1,227

S1-4 Azioni sugli impatti materiali

Una volta segnalate le criticità queste vengono analizzate e implementati specifici piani d'azione correttivi, per esempio in seguito alle lamentele ricevute sono state riviste le procedure applicabili, le responsabilità assegnate e la formazione erogata nell'applicazione degli standard. Inoltre, è stata avviata una campagna dedicata alla formazione, comunicazione e sensibilizzazione per garantire che tutti i dipendenti siano consapevoli del loro comportamento e impediscano il ripetersi di tali criticità. Nello specifico nel 2023 sono state svolti corsi di formazione sul Codice di condotta, il rispetto dei diritti umani, i controlli e sanzioni sulle esportazioni.

S1-5 Obiettivi della gestione degli impatti materiali

L'obiettivo di Stellantis è quello di costruire una tabella di marcia delle competenze tecnico-strategiche dei dipendenti attuali e le trasformazioni che avverranno in futuro attraverso adeguate leve di sviluppo. La valutazione delle competenze tecniche, effettuata attraverso l'Employee Talent Journey, contribuirà a fornire gli input concreti per colmare le lacune e migliorare le prestazioni.

S1-6 Caratteristiche dei lavoratori

I lavoratori sono considerati da Stellantis come l'asset più importante, in quanto sono presenti fin dal primo momento e possono contribuire a creare un ambiente aziendale sempre più stimolante. Per questo il processo di reclutamento viene implementato all'interno dell'azienda per supportare l'assunzione e l'integrazione di nuovi talenti, il più diversificati possibile.

Nella tabella seguente è messo in evidenza il numero di lavoratori con contratto indeterminato classificato per gli anni in cui si è prestato servizio. I numeri risultano essere omogenei, tuttavia le persone che hanno lavorato più di vent'anni sono circa 100.000, che risulta essere un dato importante, nell'evidenziare la continuità aziendale.

Length of service - permanent contract employees

	Year	Up to 5 years	6 to 10 years	11 to 20 years	21 to 30 years	Over 30 years	Total
Number of employees	2023	49,121	38,640	51,758	59,479	30,153	229,151
	2022	54,703	41,986	52,238	63,362	32,385	244,674
	2021	59,380	45,997	54,344	64,408	34,589	258,718

Come previsto dall'ESRS S1 Stellantis deve descrivere le caratteristiche dei dipendenti, come si può vedere in questa tabella la classificazione viene fatta per numero e distribuzione geografica, evidenziando l'alto numero in Europa, dove si concentrano le principali attività.

	Year	Workforce distribution by reportable segment (headcount)		Workforce distribution by geographic area (headcount)	
		Number	%	Number	%
Enlarged Europe	2023	125,824	50	132,288	53
	2022	131,075	49	139,005	53
	2021	142,078	50	150,807	54
North America	2023	78,142	31	79,211	32
	2022	84,221	32	85,972	32
	2021	89,412	32	91,289	32
South America	2023	27,602	11	28,283	11
	2022	26,178	10	28,966	11
	2021	26,619	9	29,352	10
Middle East & Africa	2023	5,668	2	5,679	2
	2022	5,042	2	5,311	2
	2021	5,698	2	5,983	2
China and India & Asia Pacific	2023	5,214	2	5,481	2
	2022	4,384	2	4,678	2
	2021	3,893	1	4,164	1
Maserati	2023	1,307	1		
	2022	1,427	1		
	2021	1,538	1		
Other	2023	7,185	3		
	2022	11,605	4		
	2021	12,357	4		
Total	2023	250,942	100	250,942	100
	2022	263,932	100	263,932	100
	2021	281,595	100	281,595	100

In tutto il mondo sono stati assunti, nel 2023, 28.601 dipendenti, 4.913 apprendisti, 3.399 stagisti. Le assunzioni a tempo indeterminato sono state 11.160, e le donne totali 8.986, con contratti stipulati riguardanti tutte le aree di attività. Le nuove assunzioni sono perciò classificate per età, genere, tipologia di contratto e posizione:

Hiring over the year by age, category and gender

Year	Blue collars				White collars				Top Management				Total	
	Fixed-term contract		Permanent contract		Fixed-term contract		Permanent contract		Fixed-term contract		Permanent contract			
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men		
Up to 30 yo	2023	2,860	7,226	873	2,488	547	861	540	1,053	-	-	-	-	16,448
	2022	2,744	6,549	1,093	4,101	558	1,010	631	1,248	-	-	-	-	17,934
30-50yo	2023	1,910	3,043	994	1,888	148	333	719	1,739	-	-	1	6	10,791
	2022	2,492	3,699	1,064	2,674	192	370	746	2,077	-	-	6	14	13,334
Over 50 yo	2023	171	306	94	349	14	22	111	300	-	-	4	1	1,372
	2022	320	530	97	492	18	33	99	389	-	-	3	18	1,999
Total	2023	4,941	10,575	1,961	4,725	709	1,216	1,370	3,092	-	-	5	7	28,601
	2022	5,556	10,778	2,254	7,267	768	1,413	1,476	3,714	-	-	9	32	33,267

I tassi dei dipendenti uscenti vengono suddivisi per genere, ruolo svolto e motivazione dell'abbandono della società, in modo tale da fornire informazioni utili per la pianificazione delle nuove eventuali assunzioni e della gestione delle dimissioni.

Leavers by category - gender and type of leaves

(Stellantis worldwide)	Year	Blue collars		White collars		Top Management		Total			Ratio
		Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Total	
Resignations	2023	496	2,156	926	2,263	7	28	1,429	4,447	5,876	22%
	2022	542	2,491	1,336	3,667	7	10	1,885	6,168	8,053	30%
	2021							2,577	8,377	10,954	24%
Dismissals	2023	1,759	4,269	315	843	5	12	2,079	5,124	7,203	27%
	2022	1,758	4,823	261	728	1	4	2,020	5,555	7,575	28%
	2021							4,143	11,793	15,936	37%
Redundancies and transfer of undertakings	2023	443	2,464	509	1,921		2	952	4,387	5,339	20%
	2022	669	4,124	494	2,105	-	1	1,163	6,230	7,393	27%
	2021							605	2817	3422	7%
Other departures	2023	773	4,601	823	1,565	3	23	1,599	6,189	7,788	30%
	2022	319	2,352	255	985	3	13	577	3,350	3,927	15%
	2021							4,525	10,841	15,366	32%
Total	2023	3,471	13,490	2,573	6,592	15	65	6,059	20,147	26,206	100%
	2022	3,288	13,790	2,346	7,485	11	28	5,645	21,303	26,948	100%
	2021							11850	33828	45678	100%

I tassi di turnover sono evidenziati per area geografica, prima in rapporto all'età, poi in rapporto alla categoria di lavoratore:

Turnover rate by geographic area gender and age*

Year	Women			Men			Total			Total of turnovers by geographic area	
	Up to 30 years old	31 to 50 years old	Over 50 years old	Up to 30 years old	31 to 50 years old	Over 50 years old	Up to 30 years old	31 to 50 years old	Over 50 years old		
Enlarged Europe	2023	19%	7%	5%	17%	4%	4%	17%	5%	4%	5%
	2022	17%	5%	4%	15%	4%	5%	16%	4%	4%	5%
North America	2023	13%	10%	14%	21%	9%	14%	19%	9%	14%	12%
	2022	15%	8%	7%	14%	7%	8%	15%	8%	8%	9%
South America	2023	29%	22%	15%	22%	12%	10%	24%	14%	10%	15%
	2022	30%	20%	14%	24%	13%	11%	25%	14%	11%	16%
Middle East & Africa	2023	21%	17%	19%	17%	14%	9%	18%	15%	11%	16%
	2022	23%	14%	13%	28%	14%	11%	26%	14%	11%	18%
China and India & Asia Pacific	2023	19%	15%	18%	31%	13%	17%	28%	13%	17%	16%
	2022	41%	26%	25%	39%	21%	16%	40%	22%	17%	24%
Total of turnover by gender and age	2023	19%	10%	9%	20%	7%	7%	20%	8%	7%	8.8%
	2022	20%	8%	5%	18%	7%	6%	18%	7%	6%	7.7%
	2021										7.4%

*Excluding leavers under mutual separation programs

Turnover rate by geographic area gender and category*

Year	Women			Men			Total			Total of turnover by geographic area	
	White collars	Blue collars	Top Management	White collars	Blue collars	Top Management	White collars	Blue collars	Top Management		
Enlarged Europe	2023	8%	5%	5%	5%	4%	7%	6%	4%	7%	5%
	2022	6%	4%	NA	6%	4%	NA	6%	4%	NA	5%
North America	2023	12%	12%	11%	10%	13%	10%	10%	13%	10%	12%
	2022	10%	8%	NA	10%	8%	NA	10%	8%	NA	9%
South America	2023	17%	28%	-%	13%	14%	3%	14%	16%	3%	15%
	2022	13%	30%	NA	10%	17%	NA	11%	18%	NA	16%
Middle East & Africa	2023	19%	19%	-%	18%	13%	10%	18%	14%	9%	16%
	2022	20%	9%	NA	19%	17%	NA	20%	16%	NA	18%
China and India & Asia Pacific	2023	16%	120%	-%	14%	34%	24%	14%	35%	19%	16%
	2022	28%	100%	NA	23%	12%	NA	25%	13%	NA	24%
Total turnover by gender and category	2023	10%	11%	7%	8%	9%	8%	8%	9%	8%	8.8%
	2022	9%	9%	NA	8%	7%	NA	8%	7%	NA	7.7%
	2021										7.4%

*Excluding leavers under mutual separation programs

Questi dati raccolti attraverso la tenuta di una rendicontazione accurata con software appositi consentono all'azienda di poter realizzare una pianificazione ottimale nella gestione delle proprie risorse umane.

S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti

Anche per i lavoratori non dipendenti dovrebbero essere divulgate le informazioni riguardanti la tipologia di lavoro svolto e il contratto di riferimento. Per quanto riguarda queste informazioni Stellantis dovrebbe implementare la rendicontazione offrendo una panoramica più dettagliata della forza lavoro non dipendente presente nel proprio organico.

S1-8 Contrattazione collettiva

La libertà di associazione è garantita: il 91% dei dipendenti è rappresentato da sindacati o associazioni dei lavoratori; il 90% della forza lavoro è coperta da contrattazione collettiva Stellantis. I rappresentati dei dipendenti partecipano alle riunioni periodiche indette per discutere su come proteggere l'azienda e i suoi dipendenti dai rischi legati ai cambiamenti e alle normative di mercato, coinvolgendoli sia a livello locale che globale per aprire la strada ad un futuro sostenibile. L'approccio aziendale adottato è di tipo co-costruttivo, infatti gli accordi con i sindacati vengono comunicati in diverso modo, a seconda delle leggi locali, su internet, per e-mail a tutti i dipendenti. Per esempio, l'ispezione nei luoghi di lavoro, la valutazione dei

rischi, le procedure di sicurezza e i reclami dovuti a discriminazioni sono trattati in collaborazione. L'approccio di co-costruzione è appunto una componente importante che ha lo scopo di creare un luogo di lavoro armonioso.

Nel 2023 si sono svolti due importanti scioperi in Stellantis: negli Stati Uniti è stato innescato dalla scadenza dell'accordo nazionale e UAW, durato fino al rinnovo dello stesso; in Italia è stato dichiarato dai sindacati per protestare contro il governo per la mancanza di iniziative e politiche industriali a sostegno del rilancio del settore metalmeccanico. Nonostante le turbolenze causate dall'interruzione del lavoro, Stellantis è riuscita a mitigare la situazione affrontando le sfide e riducendo al minimo l'impatto sulle proprie operazioni.

Employees Covered by a Collective Bargaining Agreement*

(Stellantis worldwide)

	Year	Number of employees covered	% of employees covered
	2023	167,250	99%
Blue collars	2022	172,214	97%
	2021	182,173	97%
	2023	57,008	70%
White collars	2022	60,802	74%
	2021	58,952	65%
	2023	224,850	90%
Total	2022	233,016	89%
	2021	241,125	87%

* Countries with more than 150 employees

S1-9 Indicatori di diversità

Stellantis considera la diversità come un punto di forza, per questo incoraggia un ambiente diversificato e inclusivo:

- Dare potere alla diversità attraverso la meritocrazia è fondamentale per ottenere le performance desiderate;
- Rispettare le tradizioni, i contesti locali e quindi il background di tutti i dipendenti;
- Rispettare le specificità di ciascun contesto locale, cerca di creare una prospettiva globale comune, concentrandosi sulle dimensioni di genere, cittadinanza e generazionale.

La diversità di genere è un tema importante, infatti nel 2023 per rafforzare l'impegno per il progresso delle donne, è stato firmato il Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite; aumentato il numero di donne in posizioni di leadership, che rappresentano circa il 30%; durante il giorno della Donna sono state avviate iniziative concrete.

La diversità e l'inclusione sono parte fondamentale dell'impegno di Stellantis per promuovere le pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni, lavorando per creare un ambiente in cui tutti si sentano rispettati e valorizzati.

Invece, a sostegno delle etnie sottorappresentate sono stati sviluppati diversi programmi a sostegno, il 51,3% delle persone assunte negli Stati Uniti nel 2023 è rappresentato da diverse etnie. La tabella da una rappresentazione di queste assunzioni:

Ethnicity - Stellantis in the U.S. (%)

	Year	
White	2023	54.8%
	2022	55.7%
Black/African American	2023	36.7%
	2022	36.1%
Asian / Pacific Islander	2023	3.8%
	2022	3.5%
Hispanic / Latino	2023	3.5%
	2022	3.6%
American Indian / Alaskan Native	2023	0.3%
	2022	0.3%
Do not wish to identify	2023	0.9%
	2022	0.9%

Nel sostenere un ambiente inclusivo sono stati individuati alcuni rischi:

- Incapacità di attrarre e trattenere nuovi talenti, ovvero non riuscire ad essere i migliori datori di lavoro possibili;
- Il codice di condotta aziendale afferma l'impegno al rispetto delle normative locali, andando anche oltre, tuttavia, potrebbero sorgere costi di gestione legati al singolo dipendente per reclami dovuti a discriminazioni o molestie;
- Potrebbero sorgere difficoltà nella creazione di un ambiente multiculturale, per questo sono stati creati appositi programmi di sensibilizzazione interculturale;
- Formare persone delle nuove generazioni con visioni diverse può essere difficoltoso, ma risolvibile per esempio con programmi di Mentoring.

S1-10 Retribuzioni adeguate

Stellantis segue il principio di fornire salari equi e che consentano una vita dignitosa, per cui in ogni paese in cui ha dei dipendenti si occupa di individuare il salario minimo, ma non solo. Infatti, in alcuni paesi esistono criteri diversi, per questo la società ha incaricato la Fair Wage Network, organizzazione indipendente, di fornire una soluzione globale. È stato così creato un database in cui sono indicati i salari adeguati per oltre 200 paesi, basandosi sul costo della vita, indagini di mercato e minimi governativi. Il database viene aggiornato annualmente, sarà poi compito del responsabile HR di ogni paese a determinare la retribuzione dei propri dipendenti, adeguandosi ad eventuali negoziazioni dei rappresentanti dei dipendenti/sindacati.

L'impegno di Stellantis è quello di comunicare ai dipendenti ogni aspetto della retribuzione, benefici sociali, assicurazione sanitaria, invalidità, crescita personale e ambiente lavorativo. Lo stipendio base è determinato in base alle responsabilità, all'esperienza, alle prestazioni e la competitività del mercato. Inoltre, l'azienda offre un programma di remunerazione variabile collettiva che mira a coinvolgere i dipendenti nella creazione di valore per la società con prestazioni individuali o collettive. Tutti i dipendenti ricevono servizi sanitari di base, con copertura assicurativa aziendale o dal governo locale.

Comparison between Company entry-Level Salary* and Legal Minimum Wage by country

Country	Year	Ratio	Country	Year	Ratio	Country	Year	Ratio	Country	Year	Ratio
Algeria	2023	2.01	China	2023	1.00	Malaysia	2023	1.88	Serbia	2023	1.14
Argentina	2023	1.84	Egypt	2023	5.57	Malta	2023	2.00	Slovakia	2023	1.33
Australia	2023	1.54	France	2023	1.04	Mexico	2023	1.26	South Korea	2023	1.45
Austria	2023	1.30	Germany	2023	1.44	Morocco	2023	1.01	Spain	2023	1.04
Belgium	2023	1.12	Hungary	2023	1.11	Netherlands	2023	1.25	Turkey	2023	1.61
Brazil	2023	1.10	India**	2023		Poland	2023	1.23	Ukraine	2023	4.18
Canada	2023	1.57	Italy	2023	1.00	Portugal	2023	1.00	United Kingdom	2023	1.00
Chile	2023	1.01	Japan	2023	3.13	Russia	2023	3.80	United States	2023	2.50

* Same entry-level salary for men and women.

** No legal minimum wage for Stellantis employee category.

Nella tabella viene fatto un confronto tra il salario iniziale e il salario minimo del paese, i dati confermano che Stellantis offre una remunerazione ai propri dipendenti superiore alla media.

S1-11 Protezione sociale

Stellantis si occupa di offrire ai propri dipendenti dei piani pensionistici attraverso valutazioni, svolte da revisori legali, condotte annualmente sulla base delle pratiche di mercato e delle risorse disponibili.

Viene data la priorità alla prevenzione di incidenti mortali, disabilità, infortuni e malattie, andando ad indentificare i pericoli e le potenziali esposizioni, poi una volta che le fonti di stress sono state identificate si procede all'implementazione delle misure adeguate e alla riprogettazione delle strutture in modo sicuro. Nella seguente tabella vengono evidenziati i benefit ricevuti nel caso di malattia, maternità/paternità, infortuni sul lavoro, e assenze:

Absenteeism*

by geographic area and type of benefits

Year	Sick leaves		Maternity and paternity leaves		Occupational and commuting accidents		Other absences excluding vacations		Total
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	
Enlarged Europe	2023	9,784,173	1,243,313	1,164,707	415,736	13,467,599	21,681,506**	26,968,826	
	2022	11,920,784	1,155,202	1,164,707	369,746	13,467,599	14,152,272	26,968,826	
	2021	9,333,229	1,155,202	1,164,707	369,746	3,294,095	14,152,272	14,152,272	
North America	2023	4,534,327	351,082	170,698	7,880,326	12,936,433***	3,407,097	25,199,966	
	2022	4,099,652	126,034	479,769	20,494,511	25,199,966	3,104,537	25,199,966	
	2021	5,504,884	202,012	237,642	7,766,077	13,710,615	13,710,615	13,710,615	
South America	2023	2,554,638	188,132	89,43	574,897	3,407,097	3,104,537	3,104,537	
	2022	2,245,459	197,799	51,812	609,467	3,104,537	3,104,537	3,104,537	
	2021	2,469,604	16,507	5,939,574	8,678	9,442,048	9,442,048	9,442,048	
Middle East & Africa	2023	150,16	25,57	739	83,215	259,683	350,156	350,156	
	2022	56,129	32,966	2,987	258,073	350,156	350,156	350,156	
	2021	131,072	30,609	1,067	152,475	315,223	315,223	315,223	
China and India & Asia Pacific	2023	77,921	79,629	160	296,328	454,038	316,935	316,935	
	2022	70,387	77,446	205	168,898	316,935	316,935	316,935	
	2021	72,086	79,879	364	147,458	299,787	299,787	299,787	
Total	2023	17,101,219	1,887,726	642,936	19,106,877	38,738,758	38,738,758	38,738,758	
	2022	17,538,042	1,773,124	950,515	25,462,790	45,724,472	45,724,472	45,724,472	
	2021	17,510,875	1,632,772	6,548,393	12,227,905	37,919,945	37,919,945	37,919,945	

* Number of hours of absence excluding vacations.

** We have corrected 2022 data in Europe for absences due to inclusion of new categories of absences in Italy which are missing in 2021 data.

*** We have a variation of 37% of absences in North America due to a correction with one entity in Mexico that is no longer part of the Stellantis scope in 2023. In 2022 all U.S. absences were included in the category other absences.

La comunicazione in merito alla protezione sociale in caso di perdita di reddito dovuta a disoccupazione dovrebbe essere implementata come stabilito dallo standard, andando ad indicare la tipologia di sostegno e i soggetti che ne beneficiano.

S1-12 Persone con disabilità

L'azienda ha adottato in tutto il mondo una politica in materia di inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità attraverso contratti collettivi, l'approccio consiste nell'offrire opportunità lavorative, sostenere l'inclusione sensibilizzando i dipendenti durante tutto l'anno, rafforzare la formazione dei dirigenti, fornire soluzioni e postazione adatte. L'obiettivo è quello di supportare sia i dipendenti con disabilità, ma anche quelli che si prendono cura di familiari con disabilità o anziani, fornendo risorse, reti di supporto, programmi di formazione per ridurre al minimo lo stigma relativo alle disabilità sul posto di lavoro.

Nella tabella viene evidenziata la composizione del personale con disabilità per ruolo, area geografica e genere:

Employees with disability by category, geographic area and gender

Year	Enlarged Europe		North America		South America		Middle East & Africa		China and India & Asia Pacific		Total		Total	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men		
Blue collars	2023	946	3,791	202	527	202	1,032	-	6	-	-	1,350	5,356	6,706
	2022	1,010	4,044	212	557	140	964	2	5	-	1	1,364	5,571	6,935
	2021	1,135	4,283	249	2,424	114	1,043	2	5	-	-	1,500	7,755	9,255
White collars	2023	425	1,028	49	234	11	69	2	5	-	3	487	1,339	1,826
	2022	449	1,105	49	256	11	70	2	6	-	2	511	1,439	1,950
	2021	416	1,122	91	364	23	76	3	11	-	2	533	1,575	2,108
Total	2023	1,371	4,819	251	761	213	1,101	2	11	-	3	1,837	6,695	8,532
	2022	1,459	5,149	261	813	151	1,034	4	11	-	3	1,875	7,010	8,885
	2021	1,551	5,405	340	2,788	137	1,119	5	16	-	2	2,033	9,330	11,363
%	Year	Women (%)	Men (%)	Women (%)	Men (%)	Women (%)	Men (%)	Women (%)	Men (%)	Women (%)	Men (%)	Women (%)	Men (%)	Total
	2023	22%	78%	25%	75%	16%	84%	16%	84%	0%	100%	22%	78%	100%
	2022	22%	78%	24%	76%	13%	87%	27%	73%	0%	100%	21%	79%	100%
2021	22%	78%	11%	89%	11%	89%	24%	76%	0%	100%	18%	82%	100%	

S1-13 Formazione e sviluppo delle competenze

Stellantis Employee Talent Journey è la modalità con cui si svolge il lavoro all'interno dell'azienda per esprimere al meglio il talento dei dipendenti.

Employee Talent Journey



1. All'inizio dell'anno, i dirigenti individuano gli obiettivi dell'anno;
2. Nella seconda fase avviene una discussione tra manager e dipendenti sulle aspirazioni individuali in linea con il modello di leadership;
3. Questa è l'opportunità per i dipendenti di identificare i concreti passi per la carriera futura;
4. Sulla base del codice di condotta viene fatta un'autovalutazione sui comportamenti e i valori da parte dei dipendenti dei punti di forza e delle aree di interesse, confermata dai loro manager;
5. Viene individuato il set di competenze dei dipendenti necessarie per sostenere l'occupazione attuale e futura, si tratta di un momento di valutazione in cui possono pensare anche alle competenze sviluppabili per raggiungere le proprie aspirazioni;
6. Le azioni di sviluppo vengono proposte ad un sistema IT in cui poi manager e dipendenti lavorano per identificare le azioni da intraprendere basate sulla priorità, inclusa la formazione. Durante l'anno i dipendenti vengono supportati da feedback anonimi dei loro manager e colleghi attraverso una piattaforma online, consentendogli di avere una visione olistica del loro comportamento;
7. Viene poi fatta una valutazione annuale che certifica, o meno, il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Stellantis ritiene dunque fondamentale l'apprendimento continuo durante tutta la carriera dei dipendenti, questo viene svolto attraverso reti di accademie, comunità di apprendimento e team. L'organizzazione sfrutta la tecnologia per rendere la conoscenza disponibile ovunque e sempre quando necessaria. Nella tabella sono evidenziate le ore di formazione svolta, per dipendente, quanti ne hanno beneficiato e le somme di denaro investite a sottolineare l'importanza di questo tema:

Year	Hours of training	Individual training courses provided to employees	Training investment per FTE (in €)	Average hours trained per FTE	Employees benefited from at least one training course during the year
2023	2,881,002	680,540	612	12	209,998
2022	3,175,783	662,540	809	13	208,535
2021	3,497,750	458,913	505	12,5	202,437

S1-14 Indicatori di salute e sicurezza

Il benessere, la salute e la sicurezza dei dipendenti sul posto di lavoro rappresentano una crescente richiesta sociale e una priorità assoluta di Stellantis, che viene svolta applicando un approccio metodico che coinvolge tutte le parti interessate, cioè dipendenti, rappresentanti dei dipendenti, comunità medica e management, andando a prevenire incidenti mortali, disabilità, infortuni e malattie. L'implementazione di questi programmi consente di ottenere un vantaggio competitivo in termini di assenteismo, riduzione dei costi di retribuzione e delle malattie professionali, fidelizzazione e motivazione dei dipendenti e quindi performance aziendali.

Stellantis si occupa di gestire: i rischi per la salute fisica, ovvero gli impianti di produzione che, se non controllati potrebbero portare a infortuni e malattie; rischi per la salute mentale, per evitare l'assenteismo o la violenza sul posto di lavoro, attraverso sondaggi e supporto da specialisti; e rischi normativi, quindi, essere conformi alle leggi è fondamentale per evitare multe e lamentele.

Nella rendicontazione vengono raccolti i dati relativi al numero di incidenti nel lavoro e non, classificati per area geografica e tipologia di ferita, sono poi classificati per la durata di assenza da lavoro in base al tipo di incidente, e alle prestazioni mediche ricevute. La tabella seguente ne è un esempio:

Number of Work Related and Non-Work related Injuries (employees) by geographic area and type of injury (not including travel from home)

Year	Enlarged Europe	North America	South America	Middle East & Africa	China and India & Asia Pacific	Total
2023	128	168	37	-	-	333
2022	148	246	73	3	-	470
2023	107	183	5	19	1	315
2022	126	217	59	25	4	431
2023	28	168	10	1	-	207
2022	25	249	23	3	-	300
2023	53	81	8	2	-	144
2022	48	100	20	2	4	174
2023	1	38	-	-	-	39
2022	11	25	4	-	-	40
2023	7	7	3	-	-	17
2022	17	12	5	1	9	44
2023	4	3	8	-	-	15
2022	7	7	10	-	1	25
2023	142	3	117	2	-	264
2022	31	32	12	1	2	78
2023	25	23	8	-	-	56
2022	88	12	16	4	-	120
2023	495	674	196	24	1	1,390
2022	501	900	222	39	20	1,682
2021	776	881	140	45	7	1,849

S1-15 Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Il rispetto della genitorialità rappresenta un tema importante per raggiungere l'obiettivo dell'uguaglianza di genere nel posto di lavoro e la prevenzione di discriminazioni. Viene incoraggiato un ambiente nel quale entrambi i genitori sono stimolati a tornare al lavoro dopo i congedi di maternità o paternità, attraverso la creazione di un migliore equilibrio tra vita lavorativa e privata, grazie, ad esempio, a sussidi per l'istruzione dei bimbi, riduzione dell'orario lavorativo, o adeguamento dell'orario alle esigenze familiari grazie alla possibilità di lavorare da remoto, e la presenza di sale per l'allattamento. Viene garantita l'informazione sulle possibilità di congedo parentale stabilite dalla legislazione locale, incoraggiando i genitori a trarne vantaggio, inoltre, in alcuni paesi vengono offerte condizioni migliori rispetto a quelle nazionali, attraverso aumenti retributivi o estendendo i periodi di congedo.

Nel 2023 è stato presentato il progetto New Era of Agility in 34 paesi che permette ai dipendenti di lavorare da remoto, migliorando l'uso delle risorse a disposizione in un'ottica di accelerazione alla trasformazione digitale, e consente una più autonoma gestione del tempo ai propri dipendenti, come nel caso di maternità/paternità.

La tabella evidenzia i congedi parentali a cui si ha diritto e quelli effettivamente utilizzati per gli uomini e le donne, e il numero di dipendenti ritornati al lavoro:

Parental Leave by gender

Number	Year	Men	Women	Total
Parental leave entitled	2023	28,297	6,349	34,646
	2022	22,219	9,303	31,522
	2021	16,202	5,883	22,085
Parental leave used	2023	5,425	2,107	7,532
	2022	4,249	7,515	11,764
	2021	3,967	2,877	6,844
Back to work after parental leave (in the reporting period only)	2023	5,164	1,370	6,534
	2022	3,997	1,397	5,394
	2021	3,093	1,326	4,419

S1-16 Indicatori retributivi

Questo standard richiede di indicare la differenza salariale tra i soggetti con reddito più alto e quelli con reddito più basso. Come si può vedere dalla tabella la differenza è di circa il 22%.

Compensation gap

	Year	%
Ratio of salary gap between executive compensation and median salary	2023	22.12
	2022	26.21

Compensation gap ratio of salary gap between CEO and median salary is included in the Stellantis Annual Report.

I cambiamenti nelle remunerazioni sono riassunti in questa tabella a seconda della tipologia di lavoro svolto:

Remuneration changes

	Year	Total
Blue collars	2023	11%
	2022	8%
White collars	2023	3%
	2022	5%
Top Management	2023	5%
	2022	

Stellantis è consapevole dei rischi delle disparità salariali dovuti a genere o etnia, per questo all'interno della propria catena di fornitura si occupa di garantire un compenso equo che sia conforme agli standard salariali. Nonostante ciò, la rendicontazione sulle differenze di salario tra uomo e donna dovrebbe essere implementata, fornendo degli indicatori specifici, così da evitare potenziali violazioni di leggi, elevati tassi di turnover e danni alla reputazione.

S1-17 Incidenti e violazioni dei diritti umani

Come richiesto dallo standard nella tabella che segue è evidenziato il tasso di infortuni avvenuti ai dipendenti:

Total Recordable Injury Rate table (employees and temporary workers)

Year	Enlarged Europe	North America	South America	Middle East & Africa	China and India & Asia Pacific	Total
2023	2.63	4.35	3.94	2.3	0.57	3.32
Total 2022	2.79	5.63	4.75	3.97	-	3.79
2021						3.80

La complessità delle operazioni globali e la necessità di collaborare con numerose parti espongono Stellantis a potenziali abusi dei diritti umani e il rischio di lavoro forzato e/o minorile. Per questo deve essere posta in atto una vigilanza rigorosa e robusti controlli per evitare la violazione dei diritti umani, la quale potrebbe portare a gravi conseguenze, ad esempio la perdita di fiducia di fornitori/clienti con perdita di reputazione, sanzioni finanziarie, ripercussioni legali e perdita di potenziali investimenti, vi è quindi tolleranza zero nei confronti di questi tipi di abusi.

Infine, possiamo considerare Stellantis appieno consapevole dell'applicazione delle politiche in materia di Benessere dei dipendenti, sia come responsabilità sociale nei loro confronti, sia nei confronti di tutti i soggetti che contribuiscono alla grandezza dell'azienda. Nonostante, su alcune tematiche il loro approccio debba essere migliorato, come per esempio la contrattazione collettiva, rendicontazione uomo e donna, rimane un buon esempio di impresa responsabile nei confronti della società.

4.2. Conclusioni

La condizione di benessere complessivo del personale dipendente attualmente è diventata, nell'ambito della rendicontazione d'azienda, un punto imprescindibile, che rispecchia appieno l'importanza sempre maggiore che il capitale umano ha nella prospettiva della sostenibilità delle aziende nel lungo periodo. Gli standard ESRS rappresentano in tale ambito un notevole traguardo, in quanto determinano dei rigorosi parametri e requisiti in merito alla trasparenza, al dettaglio e precisione delle informazioni, e alle modalità con cui gli impatti sociali vengono misurati, come dimostrato attraverso il caso aziendale.

L'analisi svolta in questa tesi ha voluto evidenziare quali aspetti distinguono gli ESRS dagli altri standard di rendicontazione già esistenti, come GRI, SASB e ISO. Si contraddistinguono per l'enfasi posta sulla doppia materialità e la maggiore specificazione nelle diverse aree sociali, rendendo più chiari e confrontabili i dati sulle performance aziendali in questi ambiti. Un approccio così rigoroso può anche comportare delle sfide per le aziende, in particolare quelle meno strutturate potrebbero trovare difficoltoso e costoso l'adeguamento ai nuovi requisiti. Tuttavia, gli ESRS rappresentano un punto di partenza per la promozione di una maggiore responsabilità sociale d'impresa e per l'alienamento delle politiche aziendali ai traguardi di sostenibilità dell'Unione Europea, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi del Green Deal europeo. E, soprattutto, per garantire ai lavoratori come esseri umani dignità e sicurezza senza alcuna distinzione di etnia, genere ed età.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Acea S.p.A., 2020. *Introduzione*. Rapporto di sostenibilità 2020. [online] Disponibile su: <https://reports2020.gruppo.acea.it/sostenibilita/it/introduzione> [Accesso 12 ago. 2024].
- Affari di Borsa 2023. *Analisi Stellantis*. [online] Disponibile su: <https://www.affaridiborsa.com/analisi-stellantis.html> [Accesso 25 agosto 2024].
- APLANET, 2024. CSR: Tutto quello che devi sapere sulla Direttiva. [online] Disponibile su: <https://aplanet.org/it/risorse/notizie-sul-reporting-di-sostenibilita-ue-raggiunge-un-accordo-sulla-csrd/>. [Accesso 23/07/2024].
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2017. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Canella Camaiora, 2024. *ESG e imprese: come prepararsi alla transizione sostenibile*. [online] Disponibile su: <https://www.canellacamaiora.it/esg-e-imprese-come-prepararsi-alla-transizione-sostenibile/> [Accesso 12 ago. 2024]
- Codice Civile Italiano, 1942. Art. 2428: *Relazione sulla gestione*.
- Codice Civile Italiano, 1942. Art. 2087. *Tutela delle condizioni di lavoro*.
- Commissione Europea, 2001. *Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento Europeo - Promuovere la responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile*. [pdf] Disponibile su: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_it.pdf) [Accesso 12 agosto 2024].
- Decreto Legislativo 151/2001. *Testo Unico sulla Maternità e Paternità*
- Decreto Legislativo 254/2016, *Attuazione della direttiva 2014/95/UE relativa alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni*. [online] Available at: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2016-12-30;254!vig=> [Accesso 24 July 2024].
- Decreto Legislativo 81/2008. *Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro*.
- EFRAG, 2022. ESRS 1 - General requirements [online]. EFRAG. Disponibile su: <https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FSiteAssets%2F06%2520Draft%2520ESRS%25201%2520General%2520requirements%2520November%25202022.pdf> [Accesso: 5 Agosto 2023]

- EFRAG, 2022 a. European Sustainability Reporting Standards (ESRS): Draft standards. (online) Disponibile su: <https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FSiteAssets%2FPreparers%2520event%2520esrs.pdf> (Data di accesso 18/07/2024)
- EFRAG, 2022 b. *European Sustainability Reporting Standards (ESRS): ESRS S1 General principle.* [online] Disponibile su: https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FSiteAssets%2FED_ESRS_1.pdf (Accesso 18/07/2024).
- EUR-Lex, 2023. *Testo integrale del regolamento (UE) 2023/277: Provvedimento normativo comunitario.* [online] Disponibile su: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ:L_202302772 [Accesso 12 ago. 2024]
- European Agency for Safety and Health at Work, 2008. *La gestione dei rischi psicosociali: Misure preventive per evitare lo stress lavoro-correlato.* [pdf] Disponibile su: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/E-fact%2076-IT.pdf> [Accesso 12 agosto 2024].
- European Commission (2020). Non-Financial Reporting Directive (NFRD). [online] Disponibile su: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting_en [Accesso: 24/07/2024].
- European Commission, 2019. The European Green Deal. [online]. Disponibile su: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en [Accesso: 24/07/2024].
- European Commission, 2019. *The European Green Deal.* [online] Disponibile su: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/european-green-deal-communication_en.pdf [Accesso 24 luglio 2024].
- European Commission, 2020. Non-Financial Reporting Directive (NFRD). [online] Disponibile su: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting_en [Accesso 24/07/2024].
- European Commission, 2021. *Corporate sustainability reporting directive.* [online] Disponibile su: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en https://ec.europa.eu/info/publications/210421-sustainable-finance-communication_en [Accesso 18/07/2024].
- European Commission, 2021. *Non-financial reporting.* [online] Disponibile su: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting_en [Accesso 24/07/2024].

- European Commission, 2021. *Proposal for a Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*. [online] Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0189> [Accesso 24/07/2024].
- European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), 2021. Project Task Force on European Sustainability Reporting Standards. [online] Disponibile su: <https://www.efrag.org/Activities/2010051126361087/European-Lab-PTF-on-European-sustainability-reporting-standards> [Accesso 24/07/2024].
- European Financial Reporting Advisory Group, 2021. [online] *Project Task Force on European Sustainability Reporting Standards*. Disponibile su: <https://www.efrag.org/Activities/2010051126361087/European-Lab-PTF-on-European-sustainability-reporting-standards> [Accesso 24/07/2024].
- European Parliament and Council, 2014. [online] *Directive 2014/95/EU on non-financial reporting (NFRD)*. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014L0095> [Accesso 24/07/2024].
- Finanza Economia Italia. (2024). *Azioni Stellantis*. [online] Disponibile su: <https://finanza.economia-italia.com/azioni/stellantis> [Accesso 25 agosto 2024].
- Fonte: Costa, G., Gubitta, P. e Pittino, D., 2021. *Organizzazione aziendale*. Milano: McGraw-Hill Education.
- Forbes, 2021. Why Employee Wellbeing Matters To Your Bottom Line. Disponibile su: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/05/27/why-employee-wellbeing-matters-to-your-bottom-line/?sh=2a1f6e0b6c29>.
- Fowler, S. (2018, July 21). Mike Manley replaces Sergio Marchionne as boss of FCA. Auto Express.
- Gallup. (2017). State of the American Workplace. Gallup, Inc.
- Ganesh, 2024. What is employee well-being: definition and strategies to create a healthy workforce. Culture monkey [online]. Disponibile su: <https://www.culturemonkey.io/employee-engagement/employee-well-being/>. [Accesso: 20/07/2024].
- Global Reporting Initiative (GRI), 2021. GRI Standards. [online]. Disponibile su: <https://www.globalreporting.org/standards/> [Accesso 24/07/2024].
- GRI, 2020. GRI 401: Employment 2016. [online]. Disponibile su: file:///C:/Users/utente/Downloads/GRI%20401_%20Employment%202016.pdf [Accesso: 31/07/2024]

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T.L., 2002. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Henry & Co., 2024. *Bilancio di sostenibilità: FAQ*. [online] Disponibile su: <https://www.henryandco.it/faq/bilancio-sostenibilita/> [Accesso 12/08/2024].
- Il Sole 24 Ore, 2024. *Allineamento dei futuri standard europei ESRS alla dichiarazione Global Reporting Initiative*. [online] Disponibile su: <https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/allineamento-futuri-standard-europei-esrs-dichiarazione-global-reporting-initiative-AEunMgpB> [Accesso 12/08/2024]
- International Organization for Standardization (ISO), 2018. ISO 45001:2018 - Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use. [online] Disponibile su: <https://www.iso.org/standard/63787.html> [Accesso 24/07/2024].
- International Organization for Standardization (ISO), 2019. ISO 10015:2019 - Quality management — Guidelines for competence management and people development. [online] Disponibile su: <https://www.iso.org/standard/78396.html> [Accesso 24/07/2024].
- International Organization for Standardization (ISO), 2021. ISO 30415:2021 - Human resource management — Diversity and inclusion. [online] Disponibile su: <https://www.iso.org/standard/78391.html> [Accesso 24/07/2024].
- ISO, 2010. ISO 26000: Guidance on social responsibility. [online]. Disponibile su: <https://www.iso.org/home.html> <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> [Accesso 24/07/2024].
- Legge 300/1970. *Statuto dei Lavoratori*.
- Marinaki A., 2023. Employee wellbeing: Caring for your people. Resources for employers [online]. Disponibile su: <https://resources.workable.com/stories-and-insights/employee-wellbeing-caring-for-your-people>. [Accesso: 20/07/2024].
- PETA, M., 2021. Che cos'è la rendicontazione non finanziaria? [online]: fiscoetasse.com. Disponibile su < Che cosa è la rendicontazione non finanziaria? - FISCOeTASSE.com > [Accesso: 18/07/2023]
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a Paycheck: How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance – and What We Can Do About It*. HarperBusiness.
- Polo innovativo, 2024. ESRS: cosa prevedono gli standard di reporting di sostenibilità. [online]. Disponibile su: <https://www.poloinnovativo.it/esrs-european-sustainability-reporting->

- [standards#:~:text=ESRS%20S1%3A%20Forza%20Lavoro%20Propria%20o%20Own%20Workforce,-Il%20primo%20degli&text=Questo%20standard%20illustra%20come%20rendicontare,questioni%20materiali%20per%20l'organizzazione](#) [Accesso: 23/07/2024].
- Russo, A., 2024. La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD): le scadenze per le imprese. *Informativa Reporting di Sostenibilità (IRS)* n. 01, Gennaio 2024, pp. 1-6.
 - SASB, 2018. SASB Standards. [online]. Disponibile su: <https://www.sasb.org/standards/download/> [Accesso 24/07/2024].
 - Schulte, P. & Vainio, H., "Well-being at work: Overview and perspective" [Benessere sul lavoro: panoramica e prospettive], *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 36, n. 5, 2010, pagg. 422-429 in <https://osha.europa.eu/sites/default/files/E-fact%2076-IT.pdf>
 - Stellantis, 2023. *CSR Report 2023*. [online] Disponibile su: <https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/sustainability/csr-disclosure/stellantis/2023/Stellantis-2023-CSR-Report.pdf> [Accesso 25/08/2024].
 - Stellantis, 2023. *Vigilance Plan 2023*. [online] Disponibile su: <https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/sustainability/csr-disclosure/stellantis/2023/Stellantis-2023-Vigilance-Plan-EN.pdf> [Accesso 25/08/2024].
 - Stellantis, 2023a. *Annual Report 2023*. [online] Disponibile su: <https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/investors/financial-reports/Stellantis-NV-20231231-Annual-Report.pdf> [Accesso 25/08/2024]
 - Sustainability Accounting Standards Board (SASB), 2020. SASB Standards. [online] Disponibile su: <https://www.sasb.org/standards/> [Accesso 24/07/2024].
 - Taylor, F. W., 1911. *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers. Disponibile su: <https://www.gutenberg.org/ebooks/6435>.
 - United Nations Global Compact, 2020a. The Ten Principles of the UN Global Compact. [online] Disponibile su: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> [Accesso 20/07/2024].
 - United Nations Global Compact, 2020b. Labour. [online] Disponibile su: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/labour> [Accesso 20/07/2024].

- United Nations, 2015. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. [online] Disponibile su: <https://sdgs.un.org/2030agenda> [Accesso 24/07/2024].
 - Università degli Studi di Pisa, 2018. Valorizzare le risorse umane. [pdf] Disponibile su: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57032791/Valorizzare_le_risorse_umane-libre.pdf?1532033898=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUniversita_degli_studi_Pisa.pdf&Expires=1722526877&Signature=DpC3VfzhIDkRGsRg9rJPxXsT1UIQ23Rr1wmWWa62AOy4Ky mwFFT~xda-4u0mh6AQNjCVW1pOgRRJMYzjFfak8Zidkv~uCkNZ9is4j~0IpX9tkkUeC5tVGuJK0ckyiJQzXiFCq0ZJ6lLhEFsU4er5oV1LKKBvbCUdQhYQKeD8c11l63jgrdmEVFf~lZ3~BIQoO~jMp7PpRn~WGc5iTiFbCcTnd3oRsS9ZCpW0Oekja1T3zFHEHTkoCD MJXdHxET0QYAd0JHUxZORFiiztqXMxquxfxlJeRWtctqzxZDNccyNhTGbMnpTnK1dFhbfKkzs6Xnkg8Z98mRhE7TPmhey23w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA [Accesso 12/08/2024].
 - Wrike, 2021, Maria Waida. What is Employee Wellbeing and Why Does it Matter? [online]. Disponibile su: <https://www.wrike.com/blog/what-is-employee-wellbeing-why-does-it-matter/>. [Accesso: 20/07/2024].
-